

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus sosiaalisen pääoman merkityksestä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa

Ellinoora Mantere
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalityö
2019

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus sosiaalisen pääoman merkityksestä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa

Tekijä: Ellinoora Mantere

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -työ X Sivulaudaturtyö__ Licensiaatintyö__

Sivumäärä: 52

Vuosi: 2019

Tiivistelmä:

Tässä pro gradu- tutkielmassa selvitettiin systeemaattisella kirjallisuuskatsauksella sosiaalisen pääoman merkitystä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. Lisäksi tutkielmassa selvitettiin voisiko sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaa kehittämällä työyhteisön sosiaalista pääomaa. Tutkielman teoreettisena viitekehyksenä on sosiaalinen pääoma. Sosiaalisen pääoman teoriaa avataan esittelemällä sen taustaa ja sen jälkeen on koottu organisaation sosiaalisen pääoman keskeisistä teemoista kuvio. Nämä teemat nimettiin seuraavanlaisesti: luottamus, yhteisöllisyys, sitoutuneisuus ja vastavuoroisuus.

Tutkielman aineistona on yhdeksän kansainvälistä tutkimusartikkelia, joissa käsitellään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja joihin sisältyy sosiaalisen pääoman alakäsitteitä, kuten luottamus, organisatoriset tekijät ja työyhteisö. Aineiston analyysimenetelmänä on sisällön analyysi. Tutkielman tulosesiossa sidotaan tutkimusaineisto sosiaalisen pääoman teemoihin hyödyntäen laadittua kuviota. Tutkielman keskeisenä tutkimuslöydöksenä oli, että sosiaalinen pääoma on merkittävä tekijä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille ja erityisesti esiin nousi johtajuuden merkitys työhyvinvoinnille.

Avainsanat: Sosiaalinen pääoma, lastensuojelu, työhyvinvointi, työyhteisö, sosiaalityöntekijät

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielman luovuttamisen Lapin maakuntakirjaston käyttöön X

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Työhyvinvointi ja sosiaalinen pääoma lastensuojelussa.....	3
2.1 Lastensuojelun työympäristö.....	3
2.2 Lastensuojelun työhyvinvointia määrittävät tekijät.....	6
2.3 Sosiaalinen pääoma teoreettisena viitekehyksenä	9
2.4 Sosiaalinen pääoma lastensuojelun kontekstissa.....	14
3 Tutkielman toteuttaminen.....	17
3.1 Tutkimuskysymykset ja tutkielman tavoitteet.....	17
3.2 Aineiston kerääminen systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa.....	19
3.3 Sisällönanalyysi.....	21
3.4 Tutkielman eettisyys ja luotettavuus.....	23
4 Sosiaalinen pääoma osana lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.....	35
4.1 Luottamuksen merkitys työhyvinvoinnille.....	35
4.2 Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin tukena	37
4.3 Sitoutuneisuuteen vaikuttavat tekijät.....	40
4.4 Johtamisen erityinen asema työhyvinvoinnissa.....	43
5 Johtopäätökset ja pohdinta.....	47
Lähteet	50
Liitteet.....	53

1 Johdanto

Jatkuva kiire, suuri työmäärä, resurssipula ja asiakkaiden vaikeat tilanteet. Nämä ovat esimerkkejä julkisesta keskustelusta ja useista eri tutkimuksista, jotka koskevat sosiaalityöntekijöiden työtilannetta Suomessa. (Esim. Baldschun 2018; Salo ym. 2016; Mänttari-van der Kuip 2015a.) Erityisesti lastensuojelu on ollut toistuvien huoltien aiheena. Huolta lastensuojelussa on herättänyt niin asiakasperheiden kuin lasten moniongelmaisuus, lastensuojelun asiakasmäärien kasvu, työvoiman riittämättömyys ja sosiaalityöntekijöiden ammatillisen osaamisen taso. (Forsman 2010, 11; Ks. Kananoja & Ruuskanen 2019; Mänttari-van der Kuip 2015a.)

Lastensuojelun avohuollon asiakkuudet ovat kasvaneet kymmenen vuoden aikana 27 prosentista 46 prosenttiin ja vuonna 2011 uusia, alle 18-vuotiaita lapsia avohuollon piiriin tuli yhteensä 34 167 (Bardy & Heino 2013, 23). Lastensuojelun kärjistyneen tilanteen vuoksi Suomen sosiaali- ja terveysministeriö antoi vuonna 2017 ylisosiaalineuvos Aulikki Kananojalle tehtäväksi selvitystyön, jolla pyritään muun muassa löytämään ratkaisuja lastensuojelutyön kuormittavuuden vähentämiseksi (Kananoja & Ruuskanen 2019, 10). Lastensuojelutyö itsessään on vaativaa, siellä voidaan kohdata järkyttäviä tilanteita ja ollaan psyykkisen kuormituksen alla (Salo ym. 2016, 3). Työn vaativuudesta huolimatta, sosiaalityöntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja tärkeäksi (Mänttari-Van Der Kuip 2015a, 17).

Sosiaalityön erityinen luonne, kuten asiakasvastuu, salassapitovelvollisuus, asiakkaiden moniongelmaisuus ja haastavat tilanteet luovat erityisen tärkeän edellytyksen työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiseen. Suomessa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu kohtalaisesti (esim. Vataja & Julkunen 2004; Hämäläinen & Niemelä 2006; Saarinen ym. 2012; Mänttari-Van Der Kuip 2015a; Salo ym. 2016). Oman työhistoriani ja siitä johtuvan kiinnostuksen vuoksi olen rajannut tutkielmani koskemaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Tutkielmassani huomioin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia erityisesti positiivisten tekijöiden kautta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin viittaavia tutkimuksia on tehty jonkin verran (Esim. Matela 2009; Forsman 2010; Mänttari-Van Der Kuip 2015a).

Tutkielmani päättämiskysymykseksi muodostui ”Mikä on sosiaalisen pääoman merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille?” ja toiseksi

tutkimuskysymykseksi ”Voiko sosiaalisen pääoman teoriaa hyödyntää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä?” Tutkimusaineistoni koostuu yhdeksästä kansainvälisestä artikkelista, jotka käsittelevät lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkielmallani haluan tuoda tietoa päättäjille, organisaatioille ja sosiaalityöntekijöille sosiaalisen pääoman vaikutuksesta työyhteisön hyvinvointiin lastensuojelussa ja tietoa siitä, voisiko sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia kehittää hyödyntämällä työyhteisön sosiaalista pääomaa.

Lähestyn työhyvinvointia sosiaalisen pääoman käsitteen kautta, joka muodostaa myös tutkielmani teoreettisen viitekehyksen. Carrie Leana ja Harry Van Buren (1999) määrittelevät organisaation sosiaalisen pääoman kuvastavan organisaation sosiaalisia suhteita. Sosiaalinen pääoma näkyy työyhteisön yhtenäisinä tavoitteina ja luottamuksena, joka luo mahdollisuuden yhteisölliseen toimintaan. Sosiaalisen pääoma hyödyttää niin organisaatiota, kuin myös siihen kuuluvaa yksilöä. (Leana & Van Buren 1999, 538.) Yhteisöllisyyden nähdään olevan voimakkaasti yhteydessä työn imuun, jota voidaan tulkita myös sitoutumiseksi työhön (Koivumäki 2008, 11). Sosiaalityöntekijät kokivat työyhteisön yhtenä voimaannuttavana tekijänä työhyvinvoinnissaan (esim. Salo ym. 2016; Mänttari-van der Kuip 2015a). Tämän vuoksi sosiaalisen pääoman merkitystä työhyvinvoinnille ei tulisi aliarvioida.

Tutkielmani luvussa kaksi käsittelen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja sosiaalisen pääoman käsitettä lastensuojelun kontekstissa. Luvussa kolme käsittelen tutkimusprosessiani (aineiston kerääminen, metodologiset valinnat) ja esittelen aineistoni. Luku neljä sisältää tutkielman tulokset, ja vastaan siinä myös tutkimuskysymyksiini keräämäni aineiston pohjalta sekä esittelen havaintoni. Viimeinen luku muodostuu pohdinnastani ja tutkielman johtopäätöksistä.

2 Työhyvinvointi ja sosiaalinen pääoma lastensuojelussa

2.1 Lastensuojelun työympäristö

Tällä hetkellä lastensuojelun tehtäviä määrää vuonna 2008 voimaan tullut uusi lastensuojelulaki (31.4.2007/417). Lain tarkoituksena on lapsen oikeuden turvaaminen turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen. Lastensuojelulain (31.4.2007/417) 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on myös turvata lapsen oikeus erityiseen suojeluun. Lastensuojelu koostuu avohuollon tukitoimista, lapsen kiireellisestä sijoituksesta ja huostaanotosta. Lastensuojeluun sisältyy yhtä lailla myös sijaishuolto ja jälkihuolto. (Lastensuojelulaki 417/2007 3§). Lisäksi lastensuojeluun kuuluu ehkäisevä lastensuojelu, joka on tukea ja erityistä tukea, jota annetaan esimerkiksi lastenneuvolassa, varhaiskasvatuksessa ja koulussa (Lastensuojelulaki 417/2007 3a§).

Suomessa lastensuojelun palvelujärjestelmä muodostaa seudullisesti erilaisia toiminnallisia kokonaisuuksia. Lastensuojelupalveluiden laatu, määrä sekä rakenteet vaihtuvat kunnittain ja perheet voivat saada erilaisia palveluita eri alueilla. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tehtäväkuvat on myös määritelty paikallisesti ja ne voivat vaihdella monin tavoin. (Heino 2011, 70.) Yhteiskunnallisesti lastensuojelu poikkeaa monista muista työelämän töistä. Lastensuojelun työ kohdistuu pienehköön väestömäärään, mutta työkenttä on laaja. Työssä kohdattavat pulmat voivat pitää sisällään mitä erilaisimpia elämään kuuluvien vaativien tilanteiden kohtaamisia toimeentulotuen saamisesta lukutaidon opetteluun tai vaatteiden hankinnasta ihmissuhteiden luomiseen. (Bardy & Heino 2013, 42.)

Lastensuojelun sosiaalityön tekemistä ohjaa kuitenkin aina lainsäädäntö ja lastensuojelussa keskeisin tehtävä on aina turvata lapsen etu. Lastensuojelu on sosiaalipalvelu, joka tukee perhe-elämän ja lapsuuden ongelmatilanteissa, mutta siihen kuuluu myös velvollisuus ja oikeus puuttua lasten ja perheiden elämään ilman asianomaisten tahtoa. (Forsman 2010, 13; ks. Pösö 2010, 326; Hakalehto 2018, 382.) Lastensuojelua kuvataan monenlaisten jännitteiden, ristiriitojen, epävarmuuksien ja kamppailevien näkemysten kenttänä (Forsman 2010, 16; Matela 2009, 27).

Lastensuojelutyössä kohdatut jännitteet tulevat lastensuojelun ristiriitaisesta institutionaalisesta tehtävästä, mutta myös toimintaympäristön muutoksista. Lastensuojelusta puhuttaessa ei voida sivuuttaa juridista velvoitetta. Asiakastyö sisältää aina tahdonvastaisiin toimenpiteisiin ulottuvan kontrollifunktion. Huolimatta siitä, että asiakaslähtöisyys ja kansalaisen oikeudet ovat julkilausuttuja peruseriaatteita, lastensuojelussa joudutaan tietyissä tilanteissa kyseenalaistamaan näitä asiakkaan subjektiivisia prioriteetteja ja lähtökohtia. Tämä tuo työhön jännitteen eri oikeuksien ja velvollisuuksien välille. (Matela 2009, 28; ks. Hakalehto 2018, 384.)

Suomessa sosiaalisten ongelmien määrällinen lisääntyminen, kuten perheiden vaikeudet (avioerot, taloudelliset vaikeudet), nuorten syrjäytyminen ja päihteidenkäyttö, työttömyys, perheväkivalta, väestön ikääntyminen ja kansainvälistymisen myötä tullut rikollisuus, prostituutio, väkivalta ja päihteiden käyttö asettavat yleisesti sosiaalityölle jatkuvasti suurempia vaatimuksia (Salo ym. 2016, 6.; Forsman 2010, 9; Hämäläinen & Niemelä 2006, 7, 21). Tämä näkyy myös lastensuojelussa, jossa esimerkiksi nuorten huostaanotot ovat lisääntyneet ja yhä enemmän nuoria sijoitetaan laitoksiin (Heino 2011, 54-47).

Lastensuojelun asiakkuuksien määrällistä kasvua ei voi kuitenkaan selittää yksilöllisillä tai sosiaalisilla tekijöillä (Pösö 2010, 333). Tulee huomioda, että lastensuojelun asiakkuuksien määrällinen kasvu voi kertoa myös sosiaalityön tilasta. Palvelujärjestelmät eivät välttämättä ole kyenneet tarjoamaan tarvittavia tukitoimia ja palveluja, joilla pystyttäisiin ehkäisemään tilanteiden kriisiytyminen. (Heino 2011, 60; Ks. Pösö 2010, 334.)

Yleisesti sosiaalityöstä puhuttaessa tulee aina huomioda sosiaalityön erityinen luonne, joka aiheuttaa erityisvaatimuksia työympäristölle, mutta myös sen kehittämiseksi (Vataja ym. 2007, 358). Sosiaalityötä ei voida tarkastella ilman yhteiskunnallista kontekstia, koska sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuudet ja tämän myötä heidän hyvinvointinsa ovat kiinteässä kytköksessä siihen, mitä yhteiskunnassa tapahtuu (Mänttari-Van Der Kuip 2015b, 331). Yhteiskunnalliset muutokset ja ilmiöt tuovat sosiaalityöhön uusia vaatimuksia ja haasteita, jonka myötä työntekijöiden tulee pystyä hallitsemaan uusia asiasisältöjä (Hämäläinen & Niemelä 2006, 19-20).

Näin on myös lastensuojelutyössä, jossa näkyy yhtä lailla sosiaalityön muuttuva toimintaympäristö. Sosiaalityön ja lastensuojelutyön edellyttämää osaamista, asiantuntijuutta ja toimintayksiköiden samoin kuin kuntien välistä yhteistyötä ja kuntarakennetta kehitetään (Forsman 2010, 13; Ks. Heino 2011, 74-75). Käytännössä se tarkoittaa jaettuja asiakas- ja työprosesseja, monitahoisia yhteistyösuhteita ja niihin liittyvää tiedonvälitystä. Toimintaympäristön muutoksen on nähty merkitsevän perustavanlaatuista sosiaalityön tekemisen muutosta. Sosiaalityön tekeminen muuttuu jossakin määrin sosiaaliseen kiinnittyvästä (asiakaskeskeisestä) suhdetyöstä (työntekijöiden ja tietojärjestelmien väliseksi) informaation välittämistyöksi. (Forsman 2010, 13.) Lastensuojelussa tämä tarkoittaa vaativaa tehtävää kytkeä asiantuntijoiden, kansalaisten, viranomaisten ja asiakkaiden välinen vuoropuhelu yhteen. Jokaisella asiantuntijalla on oma käsityksensä ja oleellista on näiden tietoperustojen erilaisuus. (Heino 2011, 75.)

Lastensuojelussa, niin kuin muussakin sosiaalityössä työntekijälle asetetaan määrällisiä ja taloudellisia tavoitteita (Forsman 2010, 13-14; Ks. Heino 2011, 74-75). Kuntasektorien kiristynyt kuntatalous näkyy tehokkuus- ja säästämisvaatimuksien lisääntymisenä. Voidaan puhua resurssiniukkuudesta. Tämä näkyy koventuneina tehokkuus- ja säästöpainena sekä lisääntyneenä kiireenä ja kasvavana työtaakkana. Uusia virkoja ei ole voitu perustaa, asiakasmäärät ovat kasvaneet ja ylittäneet ammattiliiton suositukset, joita pidetään edellytyksenä laadukkaalle asiakastyölle. (Mänttari-Van Der Kuip 2015b, 331; Hämäläinen & Niemelä 2006, 22.) Säästötoimet ja muut organisaatiomuutokset siirtävät työntekijöitä uusiin yksiköihin, työyhteisöihin ja strategioihin katkoen samalla asiakkuussuhteita, jonka myötä pitkäjänteistä luottamuksellista auttamissuhdetta on vaikea luoda. Lapsen identiteetin ja eheytyksen myötä taas jatkuvuuden ja pysyvyyden korostaminen on tärkeää. (Heino 2011, 74.)

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti vastuullista työtä on uhattuna (Mänttari-van der Kuip 2015a, 75). Myös suuri työmäärä ja voimavarojen vähyys työtehtävien suorittamiseen heikentää sosiaalityöntekijöiden kokemusta työnsä hallittavuudesta (Matela 2009, 76). Suomessa pulaa sosiaalityöntekijöistä on yritetty paikata palkkaamalla sijaisia, jotka eivät ole vielä valmistuneita sosiaalityöntekijöitä. Tämä aiheuttaa työyhteisössä epävarmuutta ja vähäistä jatkuvuutta. Mikäli epäpäteviä sosiaalityöntekijöitä on työyhteisössä paljon, voi tämä johtaa siihen, että esimerkiksi lastensuojelussa pätevälle työntekijälle tulee

enemmän vastuuta, kun työparina on muodollisesti epäpätevä sosiaalityöntekijä. (Saarinen ym. 2012, 410, 413.) Tulevaisuudessa oletetaan sosiaalityöntekijäpulan kasvavan entisestään työtehtävien määrän lisääntymisen sekä työntekijäkunnan eläköitymisen myötä (Forsman 2010, 11).

2.2 Lastensuojelun työhyvinvointia määrittävät tekijät

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista, niin työntekijöiden jaksamisesta kuin työn kuormittavuudesta on ollut paljon keskustelua julkisuudessa (Salo ym. 2016, 6). Työhyvinvointi sanana pitää sisällään erilaisia näkemyksiä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi voi merkitä työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä, palkkauksen tasoa, työntekijän fyysistä hyvinvointia ja työkykyä, stressin ja työuupumuksen välttämistä, työpaikan ihmissuhteita ja työilmapiiriä, tyytyväisyyttä työpaikkaan ja työhön, innostusta omasta työstä, työstä saatavaa henkistä tyydytystä sekä tasapainoa työn ja muun elämän välillä. (Mamia 2009, 21.) Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa, mutta toisaalta myös koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Se on ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä siihen suuntaan, että jokaisella on mahdollisuus osallistua ja kokea työn iloa. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Suomessa työhyvinvointia on tutkittu 1990-luvun lamasta johtuvan lisääntyneen pahoinvoinnin jälkeen työpahoinvointina (Mamia 2009, 26). Työhyvinvoinnin tutkimus on aiemmin keskittynyt työpahoinvoinnin oireiden, kuten stressin tai työuupumuksen tutkimiseen (Hakanen 2007, 12). Viime vuosina Suomessa työpahoinvoinnin tutkimus on laajentunut ja on alettu kiinnittää huomiota myös positiiviseen hyvinvointiin, jonka voi ymmärtää työuupumuksen vastakohtana. Puhutaan kaksisuuntaisesta hyvinvointikäsitteestä. (Hakanen 2007, 20; Ks. Mamia 2009, 27.) Kaksisuuntaisen hyvinvointikäsitteen mukaan työnimi, niin kuin työuupumuskin ovat vahvasti läsnä työyhteisöissä, eikä työhyvinvointi ole joko-tai, vaan useimmiten sekä-että (Hakanen 2007, 20). Työhyvinvointi ei ole yksinkertainen jatkumo, johon ei sisälly mahdollisuutta kokea yhtä aikaa sekä positiivista hyvinvointia (työnimua) että esimerkiksi kuormittuneisuutta (mt., 2007, 27).

Kun verrataan edellä mainittua tietoa siihen, että työuupumukseen voidaan nähdä

vaikuttavan muun muassa liiallinen työmäärä, työn hallinnan puute ja tyytymättömyys työstä saatavaan palkkioon (Esim. Maslach & Leiter 1997, 38) ei yllätä, että sosiaalityöntekijöistä niin suuri osa kokee työhyvinvointinsa heikentyneen. Vuonna 2014 sosiaalityöntekijöistä yli 40% raportoi työhyvinvointinsa heikentyneen kuluneen kahden vuoden aikana ja 18% kärsi työpahoinvoinnin kokemuksista useita kertoja viikossa, jopa päivittäin (Mänttari-van Der Kuip 2014, 672).

Suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat selvästi kuormittuneempia kuin muissa Pohjoismaissa työskentelevät sosiaalityöntekijät ja kokevat paljon ristiriitoja työssään. Yleisesti lastensuojelussa ja toimeentulotuessa työskentelevät sosiaalityöntekijät olivat muita sosiaalityöntekijöitä kuormittuneempia. (Saarinen ym. 2012, 408, 410.) Työterveyslaitoksen teettämän kunta10 tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden sairauspoissaolot johtuvat mielenterveysongelmista useammin kuin muilla ammattiryhmillä (Salo ym. 2016, 3).

Lastensuojelun käytännön työssä kohdataan vaikeita ja jännitteisiä psykososiaalisia ongelmia, joihin on harvoin löydettävissä helppoja ratkaisuja. Lastensuojelussa sosiaalityöntekijät kohtaavat lapsen suojelun tarpeeseen liittyen erimielisyyttä ja tulkintaeroja eri tahojen, kuten perheen tai muiden asiaan liittyvien tahojen välillä. Näihin kohtaamisiin liittyvät voimakkaat tunteet ovat sitä arkista ympäristöä, jossa sosiaalityöntekijät toimivat. (Forsman 2010, 3; ks. Heino 2011, 75.)

Lastensuojelutyössä tulee selvästi näkyviin kaksisuuntainen hyvinvointikäsitys (ks. Hakanen 2007, 20; Mamia 2009, 27). Se, että kuormittavia tekijöitä työssä on paljon, ei poista sitä, ettei työ voisi olla mielekästä. Matelan (2009) tutkimukseen vastanneista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä 80 prosenttia koki työnsä merkitykselliseksi ja tunsivat olevansa sopivalla alalla (Matela 2009, 2). Sosiaalityöntekijät kokevat työssään sitoutuneisuutta, kokevat sen merkitykselliseksi ja nauttivat siitä (Mänttari-Van Der Kuip 2015a, 69; Forsman 2010, 109-110; Ks. myös Matela 2009, 2). Lastensuojelun työtehtäviä ei koeta ylivoimaisen vaikeana alueena, ja monet sosiaalityöntekijät kokevat sen vastaavan omaa osaamistaan (Matela 2009, 75).

Sosiaalityössä, kuin myös lastensuojelusuojelutyössä pääpiste on vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa, joihin voi sisältyä sekä myönteistä että kielteistä vastavuoroisuutta (Vataja ym. 2007, 358). Sosiaalityöntekijät työskentelevät traumatisoituneiden

asiakkaiden kanssa ja altistuvat asiakkaiden kärsimyksille ja traumaattisille kokemuksille luonnollisena osana työtään. Lastensuojelutyössä sosiaalityöntekijät kohtaavat työssään lapsia, jotka ovat voineet kärsiä hyväksikäytöstä, väkivaltarikoksista, terrorismista, katastrofeista ja perheväkivallasta. Tämä voi altistaa työntekijät sijaistraumatisoitumiselle (ts. sekundääritraumatisoitumiselle), johon sairastuvat henkilöt, jotka ovat jatkuvassa yhteydessä trauman kokeneisiin henkilöihin. (Bride 2007, 63; Ks. Salo ym. 2016, 8.)

Sosiaalityöntekijöiden tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen voivat suojata sosiaalityöntekijöitä sekundaaritraumatisoitumiselta. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät, jotka pystyvät säätelemään omia tunnekokemuksiaan ja pystyvät eriyttämään niitä asiakkaan tunnekokemuksista, sietävät paremmin sosiaalityöhön liittyvää empaattista kuormitusta. Nämä kuitenkin ovat työntekijän henkilökohtaisia resurssitekijöitä. (Salo ym. 2016, 24-25.)

Kuormittavista vuorovaikutustekijöistä huolimatta lastensuojelutyön mielenkiintoa ja vaihtelevuutta lisää mahdollisuus työskennellä muiden ihmisten kanssa ja auttaa heitä (Hämäläinen & Niemelä 2006, 24). Usein lastensuojelutyöhön liitetty valta nähdään negatiivisena ja kuormittavana asiana, mutta lastensuojelussa työntekijällä on vallan myötä mahdollisuus muuttaa asioita ja parantaa asiakkaiden elämää, joka näkyy merkityksellisenä työntekijöiden työmotivaatiolle. Tulee kuitenkin huomioida, että muutostyön edellytyksiä ovat muun muassa riittävät resurssit ja mahdollisuus käyttää valtaa asiakkaan hyväksi. (Forsman 2010, 112.)

Lastensuojelutyössä työntekijöiden jaksamista edistävät lisäksi työtaidot, kuten lisäkoulutukset ja mahdollisuus kehittää omia taitoja ja haastaa itseä. Myös omat arvot ja motiivit, kuten työmotivaatioiden reflektointi sekä halu auttaa ja olla pienten puolella lisäsi työssä jaksamista ja pysyvyyttä. (Forsman 2010, 115-122.) Sen lisäksi lastensuojelutyön tärkeys on yhteiskunnallisesti tunnistettu, joka tuo työhön perusmieleggyyden (mt., 2010, 110).

Tulee kuitenkin huomioida, että myös vuorovaikutuksen määrä erilaisten ihmisten ja ihmisryhmien kanssa voi aiheuttaa kuormittavuutta. Työssä ollaan vuorovaikutuksessa työyhteisöön kuuluvien työntekijöiden kanssa, mutta myös asiakkaiden ja yhteistyötahojen kanssa. Myös työyhteisön vaikeudet, kuten huono työilmapiiri lisäsi

kuormittavuuden tunnetta. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 23.) Park ym. (2004) mukaan sosiaalityöntekijöiden työssäjaksamista edisti työyhteisön tuki ja sosiaalinen pääoma. Työyhteisön sosiaalisen tuen on havaittu lisäävän hallinnan tunnetta työssä, ja näin ollen vähentävän loppuun palamisen riskiä. Sen on todettu myös vähentävän sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta organisaatiossa. Tällä tarkoitetaan sitä, että sosiaalinen tuki vähentää työntekijöiden työstressin haitallisia vaikutuksia, psyykkistä kuormittuneisuutta ja masennusta. (Park ym. 2004, 452; Ks. Salo ym. 2016, 9.)

2.3 Sosiaalinen pääoma teoreettisena viitekehyksenä

Aiemmassa luvussa todettiin, että sosiaalinen pääoma ja työyhteisön tuki ovat asioita, jotka edistivät sosiaalityöntekijöiden työssäjaksamista. Tämä herätti mielenkiintoni ottaa sosiaalinen pääoma syvempään tarkasteluun tutkielmassani. Sosiaalisen pääoman tutkimisen kiinnostavuuteen on monia syitä. Sosiaalista pääomaa on tutkittu muun muassa instituutioiden, sosiaalisten verkostojen ja luottamuksen merkityksestä sekä taloudellisesta näkökulmasta. Sosiaalisen pääoman keskustelua herättänyt tekijä on käsitteen helppo ymmärrettävyys. Yhteisöjen luottamukselliset verkostot helpottavat ihmisten toimintaa ja lisäävät hyvinvointia, joka sopii yhteen arkiajattelumme ja kokemusten kanssa. (Ruuskanen 2002, 5-6.)

Sosiaalisen pääoman käsite on ollut keskustelussa jo 1800-luvulta lähtien, mutta nykykeskustelun tausta on lähinnä 1970- ja 1980-luvuilta. James Coleman (1988) ja Pierre Bourdieu (1986) nostivat käsitteen yhteiskuntatieteellisen keskustelun kohteeksi. (Ruuskanen 2002, 6; Koivumäki 2008, 73.) Colemanin (1990) sosiaalisen pääoman teoriassa keskeisenä on ajatus sosiaalisten suhteiden tiiviyydestä ja kykyyn ylläpitää normeja, luottamusta ja tiedon kulkua. Sosiaalisen pääoman määrittää sen funktio. Sosiaalinen pääoma ei ole itsenäinen kokonaisuus, vaan rakentuu useista kokonaisuuksista, jotka liittyvät sosiaaliseen rakenteeseen ja helpottavat tuohon rakenteeseen kuuluvien toimijoiden (yksittäiset henkilöt tai organisaatio) toimintaa. (Coleman 1990, 300; Ks. Ruuskanen 2002, 9.) Näin ollen mahdollistuu sellaisten päämäärien saavuttaminen, joiden saavuttaminen ei olisi mahdollista ilman sosiaalista pääomaa (Coleman 1990, 304; ks. Ruuskanen 2002, 9).

Sosiaalisen pääoman käsitettä Coleman (1990) on kuvaillut kolmen eri tekijän avulla.

Hän on erottanut yhdeksi sosiaalisen pääoman muodoksi vastavuoroisuuden velvoitteen (eng. obligations and expectations). Sosiaalisen pääoman yksi tehtävä on mahdollistaa palveluksiin ja vastapalveluksiin perustuva luottojärjestelmä, jonka tarkoituksena on luoda sosiaaliseen ympäristöön kollektiivista luottamusta. Se helpottaa sosiaalista vuorovaikutusta ja keskinäisten palvelusten tekemistä. (Coleman 1990, 307; Ks. Ruuskanen 2002, 10.)

Toisena sosiaalisen pääoman muotona on sosiaalisiin suhteisiin sitoutuva informaation kulku (eng. information potential). Informaatio on toiminnan perusta, mutta hankkiminen aiheuttaa kustannuksia. Sosiaaliset suhteet, joita ylläpidetään muutoinkin, tarjoavat kuitenkin edullisen väylän informaation kululle. Kolmantena sosiaalisen pääoman muotona on normit (eng. Norms and Effective Sanctions). Esimerkiksi yhteisön normit, jotka tukevat ja edistävät koulumenestystä helpottavat koulun tehtävää ja edistävät inhimillisen pääoman muodostumista. Erityisen tärkeitä ovat normit, jotka edellyttävät luopumista mahdollisesta omasta hyödystä kollektiivisen edun nimissä, sillä näin pystytään ehkäisemään julkishyödykkeisiin liittyvää ”vapaamatkustusta”. Normit voidaan kuitenkin nähdä hyödyttöminä, mikäli niistä poikkeamista ei voida sanktioida. (Coleman 1990, 311; Ks. Ruuskanen 2002, 10-11.)

Robert Putnam (1993, 1995) on myös ollut eräs vaikuttava tekijä sosiaalisen pääoman teorian puolestapuhujana (Koivumäki 2008, 74). Putnamin (2000) mukaan sosiaalisen pääoman positiivisina lopputulemina voidaan nähdä kollektiivisten ongelmien ratkaisu. Kun luotetaan yhdessä järjestelmien toimivuuteen ja toisiin kansalaisiin, voi se edesauttaa yhteishyödykkeisiin liittyvien ongelmien ratkaisussa. (Putnam 2000, 288; Ks. Ruuskanen 2002, 7.) Sosiaalinen pääoma vaikuttaa myös informaation kulkuun parantavana tekijänä, joka lisää talouden toimintaa ja auttaa toimijoita päämäärien saavuttamisessa (Putnam 2000, 289; ks. Ruuskanen 2002, 7).

Sosiaalisen pääoman voidaan nähdä myös parantavan ihmisten terveyttä ja elämänlaatua sen psykologisten ja biologisten vaikutuksen kautta (Putnam 2000, 289; Ks. Ruuskanen 2002, 7). Sosiaalisen pääoman nähdään myös vaikuttavan siihen, että pystytään paremmin selviytymään traumaattisista kokemuksista ja taistelemaan sairauksia vastaan. (Putnam 2000, 289). Sosiaalisen pääoman tarkastelu lastensuojelun kontekstissa tekee yllä olevien asioiden vuoksi mielenkiintoisen. Kun otetaan huomioon aiempi maininta siitä, että lastensuojelutyössä kohdataan paljon traumaattisiakin asioita ja Suomessa

sosiaalityöntekijöiden sairauspoissaolot johtuvat mielenterveysongelmista useammin kuin muilla ammattiryhmillä (esim. Salo ym. 2016, 3).

Viime aikoina onkin kiinnostuttu tutkimaan myös pienempien organisaatioiden ja työyhteisöjen sosiaalista pääomaa (Salomaa 2012, 2). Organisaatiotutkimuksessa ja työn sosiologiassa on käsitelty niin organisaatioiden välisiä kuin sisäisiä suhteita (ks. Koivumäki 2008, 17). Adler & Kwonin (2002) määrittelevät sosiaalisen pääoman yksilöiden ja ryhmien käytössä olevaksi hyväntahtoisuudeksi, jonka keskeisenä lähteenä on luottamus. Heidän mukaansa sosiaalisen pääoman on todettu olevan yhteydessä muun muassa urakehitykseen, työpaikan löytämiseen, innovatiivisuuteen, henkilöstön vaihtuvuuteen ja yrittäjähenkisyyteen. (Adler & Kwon 2002, 17). Myös henkilöstön vaihtuvuuden kontekstista on tärkeää tutkia sosiaalisen pääoman merkitystä lastensuojelussa. Lastensuojelussa työntekijöiden vaihtuvuus on yksi ongelma, joka vaikuttaa myös asiakastyöhön (ks. Bardy & Heino 2013, 35).

Tutkielmassani keskityn Koivumäen (2008) tavoin ainoastaan organisaation sisäisiin suhteisiin, vaikka myös organisaatioiden välisillä suhteilla on vaikutusta organisaation sisäisiin suhteisiin. Tällä tarkoitan sitä, että keskityn ainoastaan organisaatiossa työskentelevien lastensuojelun työtehtäviä tekeviin sosiaalityöntekijöihin. Lastensuojelussa työskentelee myös muiden ammattiryhmien edustajia (esim. sosionomit), mutta tutkielmassani keskityn vain sosiaalityöntekijöihin (ks. Bardy & Heino 2013, 42). Hyödynnän tutkielmassani Koivumäen (2008) suomennosta Janine Nahapietin ja Sumantra Ghosalin (1998) sekä Leana ja Van Burenin (1999) sosiaalisen pääoman malleista organisaatiossa (ks. Koivumäki 2008, 85-88).

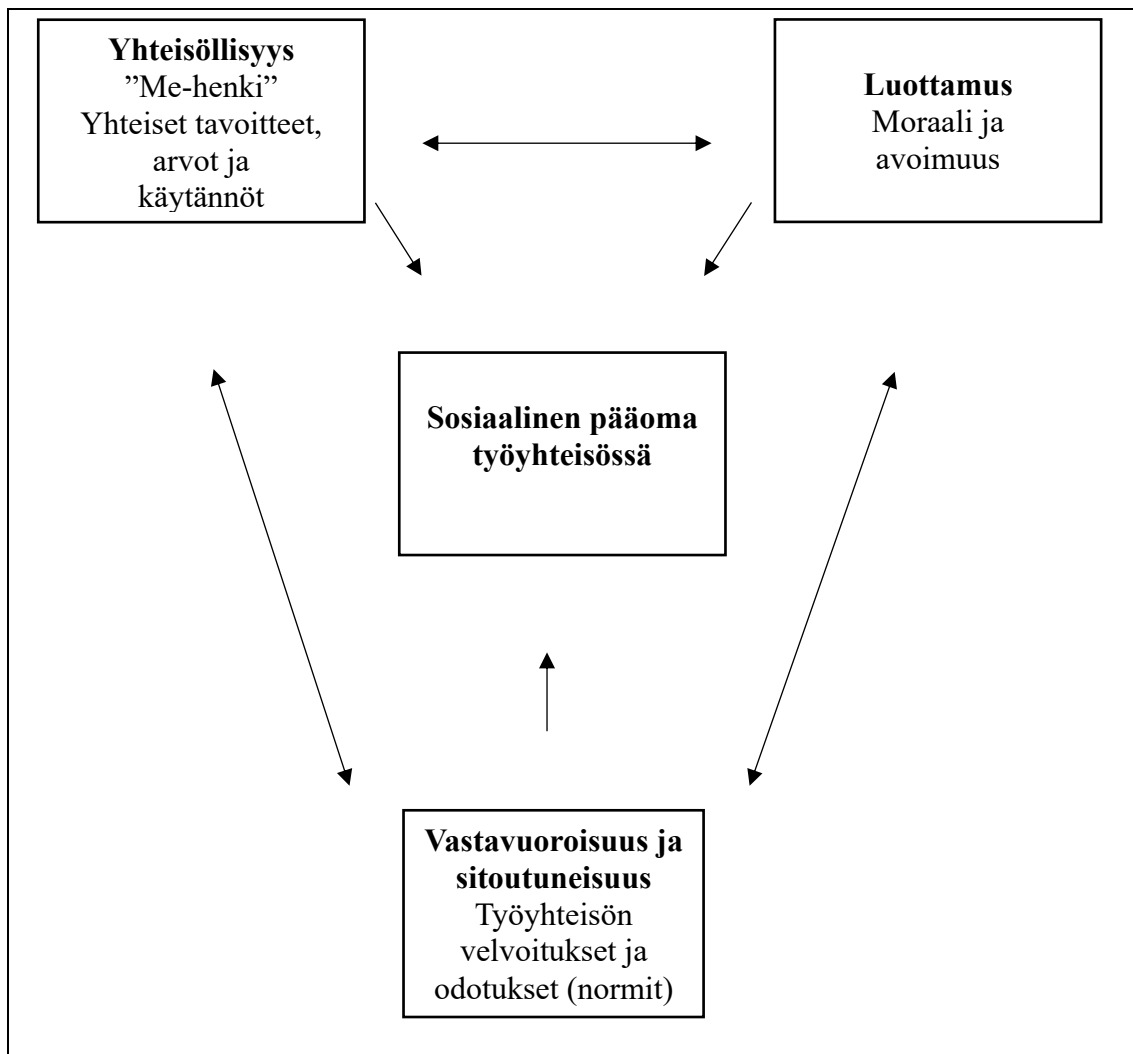
Nahapiet ja Ghosal (1998) ovat jakaneet sosiaalisen pääoman kolmeen ulottuvuuteen - rakenteelliseen (structural dimension), kognitiiviseen (cognitive dimension) ja suhde-ulottuvuuteen (relational dimension). Mallin tavoitteena on havainnollistaa sitä, että näiden kolmen ulottuvuuden kautta voidaan helpottaa organisaation tiedon vaihtoa ja sen tuottamista. (Nahapiet & Ghosal 1998, 251; Ks. Koivumäki 2008, 87.) Rakenteellisessa ulottuvuudessa keskeistä on se, kuinka organisaatiossa saavutetaan kollegat ja millä tavoin. Tähän ulottuvuuteen sisältyy verkostojen tiheys, verkoston muoto ja hierarkkisuus. Kognitiivinen ulottuvuus viittaa yhteiseen kieleen ja koodistoon, sekä työyhteisön yhteisiin tarinoihin. Kolmanteen, eli suhde-ulottuvuuteen, kuuluvat sosiaaliset suhteet ja niiden laadullinen puoli, kuten luottamus. Tähän ulottuvuuteen

voidaan myös sisällyttää kuuluvaksi normit, velvoitteet ja identifikaatio. (Nahapiet & Ghosal 1998, 251; Ks. Koivumäki 2008, 86-87.)

Leana ja Van Buren (1999) määrittelevät sosiaalista pääomaa henkilöstöpolitiikan kontekstista, jolla viitataan työsuhteiden luonteeseen (vakituinen vs. määräaikainen), työn organisointiin ja palkitsemispolitiikkaan (Leana & Van Buren 1999, Ks. Koivumäki 2008, 89). Leanan ja Van Burenin (1999) sosiaalisen pääoman mallin mukaan sosiaalinen pääoma kehittyy kahdesta komponentista; yhteisöllisyydestä (associability) ja luottamuksesta (trust). Yhteisöllisyyttä he kuvailevat työntekijöiden haluna ja kykynä yhteensovittaa ja priorisoida työyhteisön tavoitteet ensisijaisiksi verrattuna omiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. (Leana & Van Buren 1999, 541; Ks. Koivumäki 89.) Näin ollen yhteisöllisyyteen vaikuttaa ”tunnetilainen” tekijä (esimerkiksi työyhteisön tunteet) ja yksilön taitoihin (esimerkiksi tehtävien koordinointi) perustuva tekijä (Leana & Van Buren 1999, 542). Mikäli työyhteisön keskinäiset suhteet ovat tasaisia, tällöin organisaation sosiaalista pääomaa voidaan rakentaa organisaation normeilla ja byrokraattisilla sekä yksilöidyillä työtehtävillä (mt., 1999, 544).

Olen valinnut Nahapietin ja Ghosalin (1998) mallista suhde-ulottuvuuden sekä Leana ja Van Burenin (1999) organisaation sosiaalisen pääoman mallin syvemmän tarkastelun kohteeksi, koska tutkielmassani keskityn työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin, mutta myös henkilöstöpolitiikan kysymyksiin. Heidän näkemyksensä organisaation sosiaalisesta pääomasta sopivat yhteen tutkimuskysymyksieni kanssa. Nahapiet ja Ghosal (1998) tuovat esiin, että sosiaalisen pääoman suhde-ulottuvuus rakentuu eri tekijöistä, kuten luottamuksesta, normeista, velvollisuudesta ja odotuksista sekä identifikaatiosta (Nahapiet & Ghosal 1998). Tutkielmassani ymmärrän Nahapiet ja Ghosalin (1998) identifikaation samana asiana kuin Leana ja Van Burenin (1999) yhteisöllisyyden, jonka vuoksi tutkielmassani en käytä sanaa identifikaatio, vaan yhteisöllisyys (ks. Koivumäki 2008, 108).

Tutkielmassani olen yhdistänyt Nahapiet ja Ghosalin (1998) suhde-ulottuvuuden sekä Leana ja Van Burenin (1999) sosiaalisen pääoman mallin yhdeksi itse muodostamakseni kuvioksi 1. Seuraavaksi esittelen kuvion 1 lyhyesti, mutta avaan yhteisöllisyyttä, luottamusta, vastavuoroisuutta ja sitoutuneisuutta enemmän seuraavassa luvussa 2.4.



Kuvio 1 Sosiaalista pääomaa muodostavat tekijät lastensuojelussa

Kuviosta 1 on nähtävissä, että luottamus, yhteisöllisyys ja työyhteisöön liittyvät velvoitukset ja odotukset tuottavat organisaation sosiaalista pääomaa ja kaikki määritellyt osiot ovat yhteydessä toisiinsa. Olen sisällyttänyt luottamuksen alle työyhteisön avoimuuden ja moraalin, koska näiden tekijöiden voidaan nähdä kasvattavan työyhteisön luottamusta (Leana & Van Buren 1999, 543; Nahapiet & Ghosal 1998, 255). Yhteisöllisyyden alle olen listannut niitä tekijöitä (me henki, yhteiset tavoitteet, arvot ja käytännöt), jotka kuvaavat yhteisöllisyyttä (Leana & Van Buren 1999, 541; Nahapiet & Ghosal 1999, 256; ks. Koivumäki 2008). Nahapiet & Ghosal (1998) puhuvat identifikaatiosta (ts. yhteisöllisyys), jossa keskeistä on, että yksilö näkee itsensä osana ryhmää, joka tarkoittaa esimerkiksi arvojen jakaantumista samanlaisiksi (Nahapiet & Ghosal 1998, 256).

Luottamus on organisaation sosiaalisen pääoman keskeinen elementti. Luottamus on

keskeistä yhteisöllisyyden muodostumiselle. Ilman luottamusta ei voi olla yhteisöllisyyttä, mutta luottamusta tarvitaan myös siihen, että yhteisöllisyyttä voi syntyä. (Leana & Van Buren 1999, 542; Nahapiet & Ghosal 1998, 255). Tämän vuoksi kuviossa oleva nuoli osoittaa yhteisöllisyyden ja luottamuksen välillä molempiin suuntiin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi ryhmätyöskentelyn onnistumisessa jäsenillä täytyy olla luottamusta jo alkaessaan yhteiseen projektiin, mutta mikäli projekti suoritetaan loppuun, niin ryhmän luottamus kasvaa ja näin ollen myös yhteisöllisyyden tunne lisääntyy (Leana & Van Buren 1999, 542).

Nahapiet ja Ghosal (1998) tuovat esiin, että sosiaalinen pääoma koostuu myös odotuksista ja velvollisuuksista, joilla he tarkoittavat sitoutuneisuutta ja valmiutta hyväksyä työtehtäviä tulevaisuudessa (Nahapiet & Ghosal 1998, 255). Jotta kuvio olisi ymmärrettävämpi ja lastensuojelun kontekstiin sopivampi, valitsin pääotsikoiksi sitoutuneisuuden ja vastavuoroisuuden, jotka nivoutuvat odotuksien ja velvoitteiden kanssa yhteen. Olen sisällyttänyt vastavuoroisuuden ja sitoutuneisuuden sisään myös normit. Normit ovat tekijöitä, jotka synnyttävät yhteisöllisyyttä, mutta myös luottamusta (Leana & Van Buren 1999, 542, 543). Kuviossa olen tuonut esiin, että yhteisöllisyyden ja luottamuksen voidaan nähdä lisäävän myös sitoutuneisuutta ja näin ollen ne osaltaan tuottavat työyhteisöön sosiaalista pääomaa (ks. Leana & Van Buren 1999, 545; Nahapiet & Ghosal 1998, 255).

2.4 Sosiaalinen pääoma lastensuojelun kontekstissa

Sosiaalityöntekijöiden työssäjaksamista edisti työyhteisön tuki ja sosiaalinen pääoma. Käytännön työelämässä sosiaalinen pääoma näkyy toisten mielipiteiden ja työyhteisön esittämien parannusehdotusten huomioimisessa liittyen yhteisön yhteisten päämäärien tavoitteluun sekä tärkeän tiedon välitykseen työyhteisön sisällä. (Salo ym. 2016, 9.) Olen aiemmin määritellyt tekijät, mistä organisaation sosiaalinen pääoma koostuu: luottamuksesta, yhteisöllisyydestä sekä sitoutuneisuudesta ja vastavuoroisuudesta. Sosiaalisesta luottamuksesta puhutaan silloin, kun luotetaan toiseen ihmiseen, ei instituutioon tai lakiin (Putnam 2000, 137). Koivumäki (2008) on jaotellut sosiaalista luottamusta kompetenssiluottamukseen ja aikomusten moraalisuuteen (Koivumäki 2008, 104).

Kompetenssiluottamuksessa on kyse siitä, että luottaa tiimikaverin pystyvän hoitamaan tehtävänsä. Moraalisessa luottamuksessa uskotaan siihen, että tiimikaveri toimii niin kuin

sovitaan eikä taivu opportunistiin. Opportunismi voi olla passiivista, jolloin luotettu ei hoidakaan tehtäviä samalla tavoin, kun luottaja toivoisi. Opportunismin toisessa muodossa, aktiivisessa opportunistissa luotettu tavoittelee omaa etuaan luottajan kustannuksella. Tällöin voi olla kyse huijaamisesta tai esimerkiksi varastamisesta. (Nootebom & Six 2003, 5-6; Ks. Koivumäki 2008, 104.)

Lastensuojelutyössä organisaatiossa tulisikin olla sellainen rakenne, joka tukee vaativien asiakasasioiden parissa työskentelyä. Lastensuojelutyössä tärkeätä on vastuun jakautuminen työyhteisössä, mutta myös luottamus työyhteisön sisällä siihen, että joku toinen hoitaa työtehtävät mikäli itse on estynyt. (Forsman 2010, 160.) Yleisesti luottamuksen voi nähdä uskomuksena, että luottamuksen kohde toimii luottajan odotusten mukaisesti (Koivumäki 2008, 103; ks. Nootebom & Six 2003, 3).

Luottamusta on eri tasoista. Leana ja Van Buren (1999) määrittelevät luottamuksen vahvaan (resilient) ja heikkoon (fragile) luottamukseen. Mikäli luottamus on vahvaa, niin tällöin luottamus perustuu kokemukseen toisen moraalista ja voidaan luottaa siihen, että molemmat hyötyvät luottamuksen osoituksesta jossain vaiheessa. Vahva luottamus perustuu kokemukseen jäsenten yhtenäisestä moraalista. (Leana & Van Buren 1999, 543.) Koivumäki (2008) puhuu arvoperustaisesta luottamuksesta, jonka ymmärrän tutkielmassani samana asiana kuin vahvan luottamuksen.

Arvoperustaisessa luottamuksessa yhteisö jakaa moraaliset arvot, jotka määrittelevät miten henkilöiden odotetaan käyttäytyvän ja mikä on rehellistä käyttäytymistä (Fukuyama 1995, 153-154; ks. Koivumäki 2008, 103). Lastensuojelun organisaatiossa lähiesimies on usein koulutukseltaan sosiaalityöntekijä, joka tuo luottamuksen siitä, että esimieheltä saa ammatillista tukea (Matela 2009, 107). Tämä voi olla eduksi, kun puhutaan arvoperustaisesti luottamuksesta, koska työntekijä tietää jo sosiaalityön koulutuksen sisältävän eettiset periaatteet.

Jos kyseessä on niin sanottu heikko luottamus, niin tällöin henkilö voi odottaa saavansa hyödyn luottamuksen osoituksesta saman tien. Näissä tilanteissa voi jäädä tuntuma siitä, ettei luottamuksen osoituksesta saatava hyöty ja menot ole tasapainossa. (Leana & Van Buren 1999, 543.) Mikäli työntekijä uskoutuu toiselle henkilölle ja käyttää aikaansa suhteen luomiseen, mutta kulutettu aika on yksipuolista, niin tällöin luottamus voi olla heikkoa. Työyhteisössä voi olla myös kahdenvälistä (dyadic) luottamusta.

Kahdenkeskeinen luottamus on sitä, että työntekijöillä on tietoa toisistaan. Tämä näkökulma luottamukseen perustuu henkilöiden keskinäiseen yhteyteen. (Leana & Van Buren 1999, 543.) Luottamuksen syntymiseen työyhteisön sisällä vaikuttaa avoimuus, mutta myös työyhteisön moraaliset käsitykset (Leana & Van Buren 1999, 542; Nahapiet & Ghosal 1998, 254).

Lastensuojelutyön ollessa vaativaa ja toisinaan henkisesti raskasta, myös esimiesten kyky ylläpitää työyhteisön sosiaalisen pääoman muodostumista nousee tärkeäksi. Vatajan ym. (2007) tutkimuksessa tuli esille, että esimiehet näkivät tarpeellisen vahvistaa työyhteisön keskustelukulttuuria ja jokaisen työntekijän äänen kuuluviin saamista, koska avoimuuden ja keskusteluvaisuuden nähtiin olevan kytköksissä työyhteisön tukirakenteisiin (Vataja ym. 2007, 365). Sosiaalityön kehittämisessä, erityisesti henkilöstön näkökulmasta tärkeää on se, että työntekijöiden hyvinvoinnin oletukset ovat liitoksissa työn mielekkyyteen, hyvään organisoitiin sekä lähityöyhteisön toimivuuteen ja ilmapiiriin (mt., 2007, 357).

Luottamuksen myötä työntekijät uskoutuvat toisilleen, ovat avoimia vuorovaikutukselle ja näin ollen avaavat mahdollisuuden myös informaation jakamiselle (Nahapiet & Ghosal 1999, 255). Näissä vahvan luottamuksen yhteisöissä normit ja arvot pitävät yllä yhteisöllisyyttä ja toimivat ”liiman” tavoin (Leana & Van Buren 1999, 543). Yhteisöllisyyttä voidaan kuvata yhteisön ”me-henkenä”, ryhmäkoheesiona tai samaistumisena (Koivumäki 2008, 108).

Yhteisöllisyydessä tai samaistumisessa on kyse siitä, että yksilö näkee itsensä osana ryhmää tai yhtenä ryhmän kanssa (Nahapiet & Ghosal 1998, 256). Tällöin ihminen tuntee ryhmää kohtaan vetovoimaa sekä arvioi sitä positiivisesti ja samalla tavoin pitää myös itsestään ja arvioi itseään positiivisesti (Koivumäki 2008, 109). Lastensuojelussa työn yhteisöllisen luonteen ja jakamisen mahdollisuuden katsottiin vaikuttavan myös positiivisesti työssä jaksamiseen. Esimiehet olivat kokeneet, että uhkaavien asiakastilanteiden läpikäyminen, sekä sisäisistä ja ulkoisista ristiriidoista keskusteleminen työyhteisössä on tärkeää. Reflektointi ja vertaistuen rakenteiden luominen nähtiin työyhteisössä tärkeänä. (Vataja ym. 2007, 365.)

Yhteisöllisyys eroaa kuitenkin sosiaalisuudesta, koska yhteisöllisyyden syntymiseen vaaditaan taito (ability) sosiaaliseen kanssakäymiseen, jotta voidaan saavuttaa yhteisiä tavoitteita. Yhteisöllisyys sisältää elementtejä sosiaalisista taidoista, mutta siihen kuuluu

myös halua yhdistää omat tavoitteet ryhmän tavoitteiksi. Yhteisöllisyys koostuu halusta yhteisten tavoitteiden luomiseen ja saavuttamiseen. Keskeistä on usko siihen, että yksilöiden panos yhteisen hyvän vuoksi hyödyttää epäsuorasti myös yksilöitä. (Leana & Van Buren 1999, 542.) Korkean yhteisöllisyyden voidaan nähdä myös lisäävän halua vaihtaa ja tuottaa tietoa työyhteisöön (Nahapiet & Ghosal 1999, 256). Lastensuojelussa omat arvot ja motiivit, kuten työmotivaatioiden reflektointi sekä halu auttaa ja olla pienten puolella lisäsi työssä jaksamista ja pysyvyyttä (Forsman 2010, 115-122).

Työyhteisön sosiaalisen pääoman muodostumiseen tarvitaan kuitenkin sitoutuneisuutta sekä vastavuoroisuutta, jolloin työyhteisöön voi syntyä normeja (Nahapiet & Ghosal 1998, 255). Tällöin työntekijällä täytyy olla työsuhte organisaatioon (määräaikainen tai vakituinen), eikä työyhteisöön voida katsoa kuuluvaksi ulkopuolisia henkilöitä, kuten yhteistyökumppaneita tai asiakkaita (Leana & Van Buren 1999, 538). Sitoutuneisuudella tarkoitetaan sitä, että henkilö on sitoutunut vastaanottamaan tehtäviä tulevaisuudessa. Vastavuoroisuutta kuvaa sanonta, ettei ole olemassa sellaista asiaa kuin ”ilmainen lounas”, eli mikäli työyhteisön kesken vaihdetaan esimerkiksi tietoa, odotetaan myös vastavuoroisesti saatavan jotakin takaisin. (Nahapiet & Ghosal 1998, 255.) Vastavuoroisuudessa pyritään maksimoimaan omaa hyvää. Huomionarvoista kuitenkin on, että kyseessä eivät ole ainoastaan materialistiset asiat, vaan hyvän tunteen voi aiheuttaa esimerkiksi toisen auttaminen. (Koivumäki 2008, 122.)

3 Tutkielman toteuttaminen

3.1 Tutkimuskysymykset ja tutkielman tavoitteet

Aihe tutkielmaani valikoitui henkilökohtaisesta kiinnostuksesta asiaa kohtaan, mutta se on myös tärkeä ja ajankohtainen. Rajasin aiheeni koskemaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä tuottaakseni tietoa sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Sosiaalityöntekijöiden äänen kuuleminen on jäänyt vähemmälle huomiolle sosiaalityön tutkimuksessa (esim. Forsman 2010, 11). Tutkielmani aihe on tärkeä myös asiakkaiden näkökulmasta, koska edelleen on suuri haaste, miten jatkossa pidetään huolta siitä, että lapsia suojellaan ja perheitä tuetaan riittävästi, asiantuntevasti ja inhimillisesti parhailla mahdollisilla tavoilla (mt., 2010, 11).

Tutkielmani teoreettiseksi viitekehykseksi muodostui sosiaalisen pääoman teoria. Keskityn tutkielmassani käsittelemään sosiaalisen pääoman merkitystä työhyvinvoinnille. Tutkimuksellisista haasteista johtuen jouduin tutkimusprosessin aikana vaihtamaan tutkielmani näkökulmaa. Alkuperäinen tutkimuskysymykseni oli ”millainen on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemys sosiaalisen pääoman merkityksestä työhyvinvoinnille?” mutta en saanut haastateltavia tutkimukseeni, joten päätin hyödyntää keräämäni aineiston ja aloin pohtia uutta tutkimuskysymystä, jossa voisin tutkia tätä mielenkiintoista aihetta. Lopulta tutkielmani tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

”Mikä on sosiaalisen pääoman merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille?”

ja

”Voiko sosiaalisen pääoman teoriaa hyödyntää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä?”

Tutkielmani tavoitteena on tuottaa sellaista tietoa, jolla voidaan kehittää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia lastensuojelutyössä ja tämän vuoksi pyrin kiinnittämään erityistä huomiota positiiviseen hyvinvointiin ja työn imua koskeviin tekijöihin. Työelämän hyvinvoinnin ja terveyden riskitekijöiden tunnistaminen on tärkeää, mutta mikäli keskitytään ainoastaan ongelmien tutkimiseen, voidaan työn kehittämisessä päätyä ongelmien ehkäisemiseen, eikä jonkin hyvän edistämiseen (Hakanen 2007, 27).

Tutkielmassani en kuitenkaan sulje pois työssä pahoinvointia aiheuttavia tekijöitä lastensuojelun kriittisen tilanteen vuoksi. Ymmärrän, että ainoastaan voimavarojen tukeminen ei yksinään riitä, vaan on tuotava esille myös kohtuutonta kuormitusta aiheuttavat työn vaatimukset (ks. Mänttari-van der Kuip 2015a, 75). Työhyvinvointiin kuuluu mahdollisuus kokea yhtäaikaaisesti ns. positiivista hyvinvointia, mutta myös kuormittuneisuutta (Hakanen 2007, 27). Edellä mainittujen asioiden vuoksi tutkielmassani en tutki työhyvinvointia pelkästään hyvinvoinnin näkökulmasta.

3.2 Aineiston kerääminen systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa

Alkuperäinen tavoitteeni oli kerätä tutkielmaani aineisto haastattelemalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Otin yhteyttä pääkaupunkiseudun sekä erään toisen isohkon kaupungin johtaviin sosiaalityöntekijöihin joulukuussa 2017 ja sain sähköpostiini vastauksen yhdeltä johtavalta sosiaalityöntekijältä, joka lupautui yhteyshenkilökseni. Sain tutkimusluvut maaliskuussa 2018, jonka jälkeen haastattelupyyntöjäni lähetettiin kahteen eri kaupunkiin, ja useampaan eri lastensuojeluyksikköön. Ensimmäisellä kierroksella ainoastaan yksi sosiaalityöntekijä oli kiinnostunut osallistumaan haastatteluun. Toisella pyyntökerralla, huhtikuussa 2018, toinen sosiaalityöntekijä ilmoitti olevansa kiinnostunut haastattelusta. Sosiaalityöntekijöiden vähäisen kiinnostuksen ja oman rajallisen aikataulun takia jouduin vaihtamaan tutkielmani systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen kesäkuussa 2018.

Tutkielmani toteuttamistavaksi valitsin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen, koska sen avulla pystyin vaikeuksista huolimatta jatkamaan itseäni kiinnostavan aiheen tutkimista. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tiivistelmä, joka koostuu aiempien tutkimusten sisällöstä tietyn aihepiirin sisällä (Salminen 2011, 9). Kirjallisuuskatsauksella pyritään tuottamaan lukijalle ytimekäs ja objektiivinen tiivistelmä jo tuotetusta tiedosta valittuun aiheeseen liittyen. Kirjallisuuskatsaus on kriittistä keskustelua valitusta aiheesta ja samalla se tuottaa tietoa aihepiiristä liittyvän tiedon samankaltaisuuksista sekä eroavaisuuksista. (Coughlan ym. 2013, 2.) Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella on spesifi tarkoitus ja siihen vaaditaan tarkka tutkimusten valinta, -analysointi ja syntetisointiprosessi, jonka vuoksi se eroaa muista kirjallisuuskatsauksista (Leino-Kilpi 2007, 2).

Kirjallisuuskatsaus mahdollistaa olemassa olevan tutkimuksen kokonaisuuden hahmottamista (Leino-Kilpi 2007, 3). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla pystytään syventämään tietoja asioista, joista on jo olemassa olevaa tutkimustietoa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 123). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla pystytään kokoamaan tutkimuksien tuloksia, joista kootaan perusta uusille tutkimustuloksille. Tällöin kiinnitetään huomiota lähteiden keskinäiseen yhteyteen ja siihen systemaattiseen tekniikkaan, miten tulokset on hankittu. (Salminen 2011, 4.)

Kirjallisuuskatsaus on yksi työkalu käytännön työn edistämistä varten. Kirjallisuuskatsauksien avulla voidaan kehittää nykyistä käytännön työtä, mutta sen avulla voidaan myös tuoda esiin näkökulmia poliittiseen kehittämiseen sekä muutokseen. (Coughlan ym. 2013, 3-4.) Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa määritellään tutkimusongelma, täsmennetään hakutermit, valitaan aikaväli, rajataan doktriini, jonka piiristä aineistoon päätyneet tutkimukset valittiin, analysoidaan tutkimusaineisto ja niiden laatu sekä tehdään kuvaileva tulosten synteesi (Salminen 2011, 16). Jokainen vaihe on määritelty tarkasti ja ne kirjataan näkyviin, koska näin voidaan varmistaa, että katsaus voidaan toistaa uudelleen (Leino-Kilpi 2007, 5; Metsämuuronen 2006, 37).

Systemoitu kirjallisuuskatsaus alkaakin aihepiirin rajauksella sekä päätettävä tutkielmaan hyväksyttävän kirjallisuuden hyväksymis- ja poissulkukriteerit. Tiedon hakua voisi jatkaa loputtomiin, jonka vuoksi on hyvä määrittää haun rajat eli mistä, millä tavoin ja kuinka kauan tietoja haetaan. (Metsämuuronen 2006, 37.) Päätin, että käytän tutkielmassani elektronista aineistoa, koska sen avulla saavutetaan laajemmin tietoa ja sitä on helposti löydettävissä. Alustavien hakujen perusteella tein tietokantoihin rajauksia. Tein hakuja useista eri tietokannoista, mutta aineistooni päätyneet artikkelit löysin tietokannoista Academic Search Elite (ebSCO) ja Sage Journals.

Olin jo keväällä 2018 tehnyt jonkin verran kirjallisuushakuja, koska vaikeus saada haastateltavia oli ilmeinen, ja varauduin jo vaihtoehtoiseen tapaan kerätä aineisto. Aloitin hakujen tekemisen miettimällä oikeat asiasanat, jolla löytäisin oman aihealueeseen sopivia artikkeleita. Kielitaitoni rajallisuudesta johtuen oli selvää, että keräisin ainoastaan suomen- ja englanninkielisiä artikkeleita. Tutkimusaineistoa kerätessä on myös päätettävä kuinka kaukaa historiasta tietoa haetaan mikäli tutkimusaineistoa on paljon (Metsämuuronen 2006, 37). Rajasin aineistoni keräämisessä vuosiluvuiksi 2008-2018, koska halusin tutkielman aineistoksi ajankohtaisia artikkeleita – myös lastensuojelun toimintaympäristössä on tapahtunut paljon muutoksia muun muassa globalisaatiosta johtuen, joten varhaisemmat tutkimukset eivät olisi olleet tutkimusaiheeni näkökulmasta enää kovin relevantteja. Rajasin myös pois maksulliset artikkelit, ja etsin ainoastaan verifioituja artikkeleita.

Hakusanoina kokeilin monia eri vaihtoehtoja, mutta hakukoneessa minulla oli käytössä aina sosiaalityöhön tai lastensuojeluun liittyvät englanninkieliset sanat child protective services/child protection tai child welfare services/child welfare tai social work. Toisena

hakusanana oli työhyvinvointiin ja sosiaalisen pääomaan liittyviä sanoja, kuten social capital (sosiaalinen pääoma). Sosiaalisen pääoman käsitteellä löytyi todella paljon hakuaineistoa, mutta en löytänyt varsinaisesti omaan tutkimusaiheeseeni liittyviä vastaavuuksia, jonka vuoksi jouduin miettimään hakusanoja uudelleen. Pilkoin sosiaalisen pääoman käsitteitä eri hakusanoiksi, kuten work environment, job satisfaction/satisfaction, work welfare tai job engagement/job-strain, work-wellbeing. Hakusanojen täsmentämisellä pyrin rajaamaan hakutuloksia organisatorisiin tekijöihin, mutta siitä huolimatta saamani hakutulokset koskivat paljon asiakkaiden näkökulmaa eikä sosiaalityöntekijöiden.

Aloitin artikkeleiden läpikäymisen lukemalla otsikoita ja valitsin tutkimusaiheettani kuvaavia otsikkoja, koska näin pystyisin karsimaan asiakkaita koskevia hakutuloksia pois. Sen jälkeen luin aihepiiriini liittyvistä artikkeleista tiivistelmän ja aloin karsimaan pois artikkeleita, jotka eivät käsitelleet tutkimuskysymykseeni liittyviä asioita. Tutkimusaiheeni kannalta oli tärkeää, että artikkelissa oli tutkittu organisatoristen tekijöiden merkitystä työhyvinvointiin. Kattavan kirjallisuuskatsauksen saamiseksi hyödynsin myös Euroopan ulkopuolisia tutkimuksia, mutta kiinnitin huomiota myös siihen, että tutkimusartikkelin tieto olisi verrattavissa Suomessa tehtävään sosiaalityöhön.

Muutamien hakukertojen jälkeen minulle oli kertynyt 15 tutkimusartikkelia, joiden käyttämistä kirjallisuuskatsauksessa pohdin. Näistä 15 artikkelista systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen päätyi 9 tutkimusartikkelia. Muutamassa artikkelissa oli paljon samoja tutkijoita ja tutkimusartikkelissa käytettiin samaa aineistoa, jonka vuoksi karsin näiden tutkijoiden artikkeleita pois, ja jätin niistä tutkielmaani yhden artikkelin. Liitteessä 1 olen määritellyt tarkemmin hakusanat ja miten aineistoni keräsin ja lisäksi olen kuvannut aineiston luvussa 3.4.

3.3 Sisällönanalyysi

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa pystytään hyödyntämään aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Kirjallisuuskatsauksen tekevällä tutkijalla voi olla hallussaan paljon tutkimuskirjallisuutta, joissa olevaa tietoa hänen tulee koota ja tiivistää sekä käyttää prosessissa sisällönanalyysia laatiessaan luokittelurunkoa tiivistelmää varten. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 123; Ks Salminen 2011, 12-13.) Aineistoni analyysimenetelmänä käytän

sisällönanalyysia.

Käsitteenä sisällönanalyysissa voidaan tarkoittaa joko sisällönanalyysia kuin sisällön erittelyä. Laadullisen aineiston analyysissa puhutaan joko induktiivisesta tai deduktiivisesta sisällönanalyysista. (Miles & Huberman 1994; Ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 107.) Sisällönanalyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon niin, ettei aineiston sisältämä informaatio katoa. Aineiston informaatioarvoa pyritään lisäämään luomalla mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2009; Ks. Salminen 2011, 13.)

Aineistoni sisällönanalyysimenetelmäksi valitsin induktiivisen aineiston analyysin. Induktiivisen aineiston analyysia voidaan kuvailla kolmivaiheisena prosessina, jossa ensimmäisenä vaiheena on aineiston redusointi eli pelkistäminen. Tällöin analysoitava informaatio voi olla aukikirjoitettu haastatteluaineisto, muu asiakirja tai dokumentti pelkistetään niin, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jonka kautta määritellään aineistosta tutkimustehtävälle olennaiset ilmaukset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110-112; ks. Miles & Huberman 1994, 11.)

Aloitin aineiston redusoinnin niin, että kävin systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tutkimusartikkelit läpi ja etsin sieltä tutkimustehtäväni kannalta olennaisia asioita. Kävin aineiston läpi etsimällä siitä koodisanoja sosiaalisen pääoman teorian pohjalta. Tutkimusartikkeleissa ei suoranaisesti puhuta tutkielmassani käytettävien termien pohjalta, jonka vuoksi koodasin sellaiset sanat, jotka lukukertojen jälkeen jäivät mieleeni ja liittyivät omaa tutkimustehtävääni.

Alkuperäisiksi koodisanoiksi aineistosta muodostuivat työympäristö (work environment, work place), yhteisö (community), työkaveri (colleague, peer, co-worker), ihmissuhde (relationship), johtajuus (supervision, authority, manager, management), yhteistyö (collaboration, cooperation), tiimi/työ (team/ work), vuorovaikutus (interaction, communication), vastavuoroisuus (reciprocity, complementarity) työmäärä (work load, case load), työaika (work time), hallinnollinen työ (administrative job) organisaatio (organisation), hierarkia (hierarchy), sitoutuneisuus (commitment, engagement), työtyytyväisyys (job satisfaction), luottamus (trust), kehittäminen/kehitys (development,

improve), arvot (values), eettisyys (ethical), moraali (moral), tuki (support), työhyvinvointi (work well-being, work welfare, employee well-being), työuupumus (burnout).

Toisena vaiheena voidaan nimetä aineiston klusterointi, eli ryhmittely. Tässä vaiheessa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi, ja sieltä etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Aineistosta löytyneet samankaltaisuudet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi. Luokitteluyksikkönä voi olla tutkittavan ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys. Klusterointi tiivistää aineistoa, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112-113; Ks. Miles & Huberman 1994, 11.)

Aloin ryhmitellä aineistoa niin, että ensin ryhmittelin yhden artikkelin pohjalta millaisia käsitteitä artikkeleissa on käytössä. Valitsin tässä vaiheessa pienemmiksi otsikoiksi fyysinen työympäristö, työyhteisön käytännöt, työyhteisön tuki, työyhteisössä omana itsenä oleminen, johtajuuden merkitys työhyvinvoinnille, työn merkitys, työmäärä, palkkaus, sitoutuneisuus, luottamus ja kehittäminen. Nämä teemat toistuivat monissa artikkeleissa ainakin jollakin tasolla, jonka vuoksi koin hyväksi lähteä purkamaan aineistoa näiden käsitteiden kautta. Tarkoituksena oli poimia asioita, jotka nousevat tutkimusartikkeleissa esille lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöinä, mutta en alkanut heti rajaamaan mahdollista turhaa aineistoa pois.

Kolmantena vaiheena on aineiston abstrahointi. Abstrahoinnissa erotetaan tutkimukselle olennainen tieto, joista muodostetaan teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. Empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa esitetään empiirisestä aineistosta muodostettu malli, joissa kuvataan aineiston teemoja. Johtopäätöksissä tutkija ymmärtää, mitä asiat tutkittavalle merkitsevät ja pyrkii ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan analyysin kaikissa vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112-113; Ks. Salminen 2011, 13; Miles & Huberman 1994, 11.) Tutkielmassani toteutin abstrahoinnin liittämällä aineistosta löytämäni teemat aiemmin esitettyyn sosiaalisen pääoman kuvioon 1, jonka jälkeen aloitin tämän pohjalta johtopäätösten tekemisen aineistostani.

3.4 Tutkielman eettisyys ja luotettavuus

Eettiset kysymykset ovat olennainen osa tutkimuksen tekemistä, ja kulkevat aina tutkimusprosessin mukana. Eettisiä kysymyksiä liittyy niin tutkimuksen kohteeseen kuin aineiston hankintaan, tieteellisen tiedon luotettavuuteen, tutkittavien kohteluun tai tutkimustulosten vaikutuksiin ja lopputuloksiin. (Kuula 2006, 11; Pohjola 2003, 7.) Tutkimuksen ja etiikan yhteys on kahtalainen, koska tutkimustulokset vaikuttavat prosessin aikana tehtyihin eettisiin ratkaisuihin, mutta myös eettiset kannat vaikuttavat tutkijan tieteellisessä työssä tekemiin ratkaisuihin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125).

Tutkimusetiikka voidaan katsoa koskevan aineiston hankintaan ja tutkittavien suojaan liittyviä kysymyksiä, tieteellisen tiedon soveltamista, käyttöä ja vaikutuksia koskevia kysymyksiä ja tieteen sisäisiä asioita (Kuula 2006, 24-25). Hyvän laadullisen tutkimuksen kriteerinä voidaan nähdä johdonmukaisuus. Tämä korostuu esimerkiksi siinä, että millaisia lähteitä käyttää ja tutkijan on tiedettävä, mitä tekee. Hyvän tutkimuksen tulee myös olla eettisesti laadittu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127.)

Tutkimusetiikka käsitteenä voidaan rajata koskemaan vain tieteen sisäisiä asioita, mutta se voidaan määritellä myös tutkijoiden ammattietiikaksi. Ammattietiikkaa ohjaavat eettiset periaatteet, normit, arvot ja hyveet, joita tutkija noudattaa harjoittaessaan omaa ammattiaan. Olennaisesti moraaliset kysymykset tutkimuksessa koskevat sitä, mikä tutkijan ammatissa on eettisesti hyväksyttävää ja suositeltavaa. (Kuula 2006, 23-24.) Tutkimusprosessin aikana olen pyrkinyt ottamaan vastuun tieteellisestä käytännöstä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyy tieteen harjoittamisen ihanteet, kuten rehellisyys, avoimuus, kriittisyys ja luotettavuus (Pohjola 2003, 59).

Tutkimuksen eettisyys koskee myös sen laatua, tutkijan tulee kiinnittää huomiota tutkimussuunnitelman laatuun, tutkimusasetelemaan sekä asianmukaiseen raportointiin. Hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus eikä se liity ainoastaan muodollisiin tutkimuksen luotettavuus ja arviointikriteereihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127.) Tutkimusaiheen valinnassa tulee pohtia ja avata, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. Oma tieteenala vaikuttaa tutkimuskohteen valintaan. (mt., 129.)

Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta, rehellisyydestä ja vilpittömyydestä on tutkimuksen tekijällä itsellään, mutta myös tutkimusryhmän sekä tutkimusyksikön johtajalla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 133). Näitä hyviä käytäntöjä sekä eettisiä periaatteita

noudatan tutkielmassani siten, että pyrin kertomaan avoimesti tutkielman aiheen valintaan liittyvistä syistä ja kirjoittamaan auki tutkielman tekemiseen liittyvän prosessin. Huomioin muut tutkijat, heidän työnsä ja kunnioitan sitä merkitsemällä lähteet viittaustekniikan mukaisesti enkä tee tahallisesti vääriä tulkintoja muiden tutkimuksista. (Ks. Veijola 2003, 15.)

Tutkimusta tehtäessä on aina arvioitava tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa nousevat esiin kysymykset totuudesta sekä objektiivisesta tiedosta. Tutkimusmenetelmien luotettavuutta voidaan käsitellä validiteetin sekä reliabiliteetin käsitteillä. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, mitä tutkimuksessa on luvattu ja reliabiliteetillä taas tutkimustuloksien toistettavuutta. Nämä käsitteet ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä, jonka vuoksi näiden käsitteiden käyttöä on kritisoitu laadullisessa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 136.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulee kiinnittää tutkijana huomiota tutkimuksen kohteeseen ja sen tarkoitukseen sekä mitkä ovat tutkijan sitoumukset tekemässään tutkimuksessa. Tulee myös kiinnittää huomiota aineiston keruuseen ja mahdollisiin tutkimuksen tiedonantajiin, eli miten tutkimukseen valikoitunut aineisto päätyi tutkimukseen ja miten valinta tapahtui. Tutkimuksen kesto tulee avata kuin myös se, että miten aineisto on analysoitu. Tutkimuksen luotettavuutta arvioi tutkimuksen eettisyys ja tutkimusraportin luotettavuus. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 140.)

Tutkielmassani olen kirjoittanut avoimesti auki, miten olen valinnut aineiston tutkielmaani. Luotettavuutta arvioidessa täytyy kuitenkin kiinnittää huomiota, että jo hakusanoilla olen rajannut aineistoani ja tekemäni artikkelivalinnat vaikuttavat tutkimustuloksiin. Tutkielman luotettavuuden näkökulmasta olen kuitenkin valikoinut aineistoni systemaattisesti ja se on toistettavissa. Tiedostan myös, että tutkielmani aiheeseen ovat vaikuttaneet sekä omat kiinnostuksen kohteeni että omat kokemukseni, jotka ovat tuoneet omat haasteensa toimia aiheen objektiivisena tutkijana.

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tulee myös pohtia valitun aineiston luotettavuutta. Aineiston luotettavuutta arvioidessa kiinnitetään huomiota sen kattavuuteen ja monipuolisuuteen (Salminen 2011, 20). Tutkielmani aineisto on monipuolinen siltä osin, että tuloksia on eri maista. Aineistooni olisin toivonut kuitenkin

löytäväni enemmän aineistoa Euroopan sisältä, koska näin ollen tutkimustulokset olisivat olleet enemmän vertailukelpoisia tutkittavan aiheeni kannalta. Tutkimusaineiston tulisi olla myös laadukasta ja luotettavaa (mt., 2011, 20). Tutkielmaani valitut artikkelit on julkaistu sosiaalityön lehdissä, jonka perusteella voidaan ajatella aineiston olevan siltä osin laadukasta ja luotettavaa (vrt. mt., 2011, 20).

Kirjallisuuskatsaukseen valikoituneiden artikkeleissa tulisi olla myös toistuvuus ja temaattinen yhtenäisyys (Salminen 2011, 21). Jokaisessa tutkimusartikkeleissa käsitellään sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, jolta osin temaattinen yhtenäisyys ja toistuvuus on huomattavissa aineistossani. On kuitenkin huomioitava, että olen rajannut tutkimusaiheeni koskemaan sosiaalisen pääoman merkitystä lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointiin, mutta sen osalta tutkimusartikkelit eivät ole yhteneväisiä, vaikka jokaisessa artikkelissa onkin löydettävissä sosiaaliseen pääomaan liittyviä keskeisiä piirteitä. Yhteenvetona voi sanoa, että aineistoni on tästä huolimatta luotettava, koska se koostuu laadukkaista sosiaalityön artikkeleista, ja se käsittelee tutkimusaiheeni teemoja. Aineistoni on kuitenkin määrällisesti pieni, jonka vuoksi tutkimukseni ei anna kattavaa kuvaa tutkitavasta aiheesta.

3.5 Elektronisen aineiston kuvaus

Tutkimusaineistoni koostuu yhdeksästä (9) eri tutkimusartikkelista, jotka kaikki koskevat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkiessani sosiaalista pääomaa, huomioin, että jokaisessa tutkimusartikkelissa on käsitelty myös sosiaalisen pääomaan kuuluvien tekijöiden merkitystä työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimusartikkeleissa ei kuitenkaan suoranaisesti käytetä termiä sosiaalinen pääoma, vaan artikkeleissa tutkitaan mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, ja olen valinnut artikkeleita, joissa kiinnitän huomiota juurikin sosiaalisen pääoman tekijöihin.

Seuraavaksi esittelen lyhyesti käyttämäni aineiston ja kokoan päätiedot alla olevaan kuvioon 2. Kuvion alle olen tiivistänyt käyttämäni tutkimusartikkelien keskeisimmät tiedot. Esittelen tutkimusartikkelit kuviossa 2 ensisijaisesti teemojen mukaisesti. Olen lisäksi esitellyt artikkelit vuosiluvuittain vanhimmasta tuoreimpaan.

Artikkeli:	Julkaisija ja tietokanta:	Artikkelin teema:	Tutkimuksen sijainti:
Strolin-Goltzman, Jessica 2008: Should I Stay or Should I Go? A Comparison study of Intention to Leave Among Public Child Welfare Systems with High and Low turnover rates	Child Welfare Vol 87 (4) Ebsco/Routledge Taylor & Francis Group	Lastensuojelun työntekijöiden halu jatkaa työssään tai jättää työnsä.	Wurzweiler School of Social Work, Yeshiwa University, New York.
Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka 2013: Messages to Social Work Education: What makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare?	Social Work Education Vol 32 (5) Ebsco/ Routledge Taylor & Francis	Lastensuojelun työntekijöiden halu jatkaa työssään ja selviytymiskeinot siellä.	University of Tampere, Finland.
McFadden, Paula 2018: Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland.	International Social Work. 1-13. Sage Journals	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden halu jatkaa työssään tai jättää työnsä.	Pohjois-Irlanti
Washington, Karla & Yoon, Pil Dong & Galambos, Colleen & Kelly, Michael 2009: Job Satisfaction Among Child	Journal Of Public Child Welfare Vol 3. 159-172. Ebsco/Routledge Taylor & Francis	Vertailututkimus: sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyystekijöistä julkisen sektorin ja yksityisen sektorin lastensuojelun välillä.	University of California, USA.

Welfare Workers in Public and Performance-Based Contracting Environments	Group		
Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Rantonen, Otso & Salo, Paula 2017: Job-Strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection”	Journal of Social Work. 1-16. Ebsco/Routledge Taylor & Francis Group	Vertailututkimus: sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyystekijöistä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja muissa työtehtävissä olevien sosiaalityöntekijöiden välillä.	Finland.
Chenot, David & Benton D. Amy & Kim, Hansung 2009: The Influence of Supervisor Support, Peer Support, and Organizational Culture Among Early Career Social Workers in Child Welfare Services	Child Welfare, Vol 88 (5). 129-147. Ebsco	Työkokemuksen merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöille	California State University-Fullerton, California.
Schelbe, Lisa & Radey, Melissa & Panisch, Lisa 2017: Satisfactions and stressors experienced by recently-hired frontline child	Children and Youth Services 78. 56-63. Ebsco	Työkokemuksen merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöille	Florida State University, College of Social Work, Tallahassee, FL, United States

welfare workers			
Hermon, Rao Sandhya & Chahlan, Rose 2018: A longitudinal study of stress and satisfaction among child welfare workers	Journal of Social Work 0 (0). 1-24. Sage Journals	Työkokemuksen merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöille	California, USA
Shier, Micheal L. & Graham. R John 2010: Work-related factors that impact social work practioners' subjective well- being: Well- being in workplace	Journal of Social Work 11 (4). 402- 421. Sage Journals	Työhön liittyvien tekijöiden merkitys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.	Alberta, Kanada

Kuvio 2 Aineistona käytettävien tutkimusartikkeleiden päätiedot teemoittain

Valitsin kirjallisuuskatsaukseen 3 artikkelia, joissa pohdittiin tekijöitä, mitkä saavat työntekijät jatkamaan lastensuojelutyössä. Tätä aihetta tutkimusartikkeleissaan käsitteli Paula McFadden (2018), Tarja Pösö ja Sinikka Forsman (2013) sekä Jessica Strolin-Goltzman (2008). Heidän tutkimuksissaan käsitellään eri tekijöiden merkitystä siihen, mikä saa työntekijät pysymään ja selviytymään työssään ja mikä saa heidät jättämään lastensuojelutyön. Tutkimusartikkelissa käsiteltiin oman tutkimusaiheeni kannalta merkittäviä organisatorisia tekijöitä työssä pysymiseen ja sieltä lähtemiseen. Tutkielmassani käsittelen esimerkiksi lastensuojelutyön sitoutuneisuutta, ja näiden artikkeleiden kautta sain hyvää tutkimustietoa näkökulmaan.

Strolin-Goltzmanin (2008) tutkimusartikkelissa analysoitiin yhteneväisyyksiä, samanlaisuuksia sekä eroavaisuuksia johtajuuden ja organisatoristen tekijöiden välillä. Hän vertailee työyhteisöjen eri tekijöiden vaikutuksia (esim. palkka, johtajuus) eri työyhteisöjen välillä. Hänen aineistonsa koostui eri työyhteisöistä, joissa oli korkea työntekijöiden vaihtuvuus ja toisessa taas vastavuoroisesti työntekijöiden pysyvyys oli korkeampi. Hänen tutkimuksensa keskeisenä löydöksenä oli, ettei työntekijöiden pysyvyys aina ennusta tervettä työympäristöä. Hänen tutkimukseensa valikoitu 115

vastausta, joista 64 koski organisatorisia ongelmia ja 24 koski johtajuuteen liittyviä ongelmia. Hänen aineistossaan analysoitiin eri tekijöiden merkitystä työntekijöiden pysyvyyteen ja vaihtuvuuteen. Nämä tekijät olivat työn selkeys, työelämän sopivuus, tehokkuus ja työtyytyväisyys, työhön sitoutuneisuus, teknologia ja koulutus, palkkaus sekä edut, tuki ylemmältä taholta sekä johtajan pätevyys. (Strolin-Goltzman 2008.)

Pösön ja Forsmanin (2013) tutkimusartikkeli käsittelee niitä positiivisia tekijöitä, jotka saavat työntekijät jatkamaan lastensuojelutyössä. Heidän empiirinen aineistonsa on kerätty vuonna 2009 kahdesta eri Suomen kunnasta. Artikkelin pohjautuu teemahaastatteluihin, jotka on tehty kahdeksalle eri ryhmälle. Nämä kahdeksan eri ryhmää koostuvat yhteensä 28 sosiaalityöntekijästä. Ryhmien työntekijät oli jaoteltu kahden eri tekijän perusteella: uusi työntekijä (työkokemusta vähemmän kuin 2 vuotta) ja pitkän kokemuksen omaava (työkokemusta 2-10 vuotta). Lisäksi artikkeli pohjautuu kysymyslomakkeeseen, joka on lähetetty 56 lastensuojelutyössä olevalle sosiaalityöntekijälle. Näiden vastausten pohjalta oli tarkoitus luoda käsitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä (ikä, koulutus ja ammattitaito, uran pituus ja työtyytyväisyys). (Pösö & Forsman 2013, 651-654). Heidän tutkimusartikkelinsa toi tärkeää näkökulmaa tutkimusaiheeseen, koska aineisto on kerätty Suomessa työskenteleviltä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä.

McFaddenin (2018) tutkimusta koskeva artikkeli on kvalitatiivinen tutkimus, joka on toteutettu hermeneuttisen fenomenologian näkökulmasta. Hänen tutkimusartikkelissa on haastateltu Pohjois-Irlannissa eri lastensuojelun työtehtävissä toimineita sosiaalityöntekijöitä. Haastatteluun osallistui 15 työssään jatkavaa sosiaalityöntekijää, joista 2 oli miehiä ja 13 naisia. Haastatteluun osallistui myös 15 lastensuojelun työn lopettanutta sosiaalityöntekijää, joista 2 oli miehiä ja 13 naisia. Hänen aineistonsa koostui siis yhteensä 30 haastateltavasta. Haastateltavat sosiaalityöntekijät olivat työkokemukseltaan eri tasoisia, juuri valmistuneita, mutta myös jo yli 10 vuotta työssä olleita. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidusti ja kaikilla haastatteluilla oli yhteinen sisältö, kuten muun muassa eettiset kysymykset, motivaatio lähteä tai pysyä, alan parhaat ja huonoimmat tekijät, uupumuksen kokemukset sekä työn vaikutus henkilökohtaiseen elämään ja hyvinvointiin. Haastattelun pääpaino ei ollut ihmissuhteissa, mutta se oli kuitenkin tutkimuksen dominoiva teema. (McFadden 2018, 1-4.)

McFaddenin (2008) keskeisenä löydöksenänsä oli, että työyhteisön keskinäiset

ihmissuhteet olivat yhteydessä työntekijöiden haluun pysyä tai lähteä työyhteisöstä. Tutkimusartikkelissa selvisi, että niin sanotut ”pysyvät työntekijät” ilmaisivat rakkautta tekemäänsä työtä kohtaan ja kokivat työssään tärkeäksi sosiaalityön roolin. Samaiset pysyvät työntekijät ilmaisivat kuitenkin myös surua sitä kohtaan, etteivät pysty tekemään työtään johtuen työmäärästä, paperityöstä ja työn strukturoiduista vaatimuksista. Niin sanotut ”lähtevät työntekijät” halusivat lähteä työpaineiden vuoksi, vaikka heillä olisikin ollut positiivisia ihmissuhteita työyhteisössä. Tutkimusartikkelissa keskitytään mitkä ovat yleisiä tekijöitä työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen. (McFadden 2018, 6.)

Aineistooni valikoitui myös 2 artikkelia, joissa käsiteltiin tyytyväisyyttä ja työn imua lastensuojelutyössä (Washington ym 2009; Baldschun ym 2017). Molemmat olivat myös vertailututkimuksia. Tutkielmassani halusin tuoda esille juuri työhyvinvointia tuottavia tekijöitä lastensuojelutyössä, jonka vuoksi valitsin nämä tutkimusartikkelit osaksi aineistoa. Karla T. Washingtonin, Dong Pil Yoon, Colleen Galambosin ja Michael Kellyn tutkimusartikkeli (2009) tutkimusartikkeli on kvantitatiivinen tutkimus, joka koostuu vuosina 2006 ja 2007 kerättyyn aineistoon, joka koski lastensuojelussa työskentelevien tyytyväisyyttä. Aineisto on kerätty Midwesternin valtiosta USA:ssa ja kyselyaineistoon vastasi 194 työntekijää. Vastanneista 76% työskenteli julkisessa lastensuojelun organisaatiossa ja 24% työskenteli yksityisessä organisaatiossa. (Washington ym. 2009.)

Tutkimusartikkelissa nimettiin kolme pääasiallista komponenttia: työympäristö (Work Environment), työllistymisen odotukset (Employment Expectation) sekä tyytyväisyys ja ulkoiset palkkiot (Satisfaction with Extrinsic Rewards) ja siinä huomioitiin näiden kolmen komponentin eroja julkisella ja yksityisessä lastensuojelun organisaatiossa työskennellessä. Heidän keskeisenä löydöksenänsä oli, että yksityisellä sektorilla työskentelevät työntekijät ilmaisivat huomattavasti tyytyväisyyttä työympäristöönsä liittyen. Tilastollisesti työllistymisen odotusten osalta ei ollut huomattavia eroja julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöillä. Myöskään tyytyväisyyden ja palkkioiden osalta ei ollut huomattavia eroja työntekijöiden välillä, mutta huomioitavaa kuitenkin oli, että yksityisellä sektorilla työskentelevät työntekijät ilmaisivat enemmän tyytyväisyyttä palkan nousuun. (Washington ym. 2009, 166.)

Lisäksi tutkimusartikkelissa oli kvalitatiivinen aineisto, joka koostui avoimien kysymyksien vastauksista. Vastanneista 156 työntekijää vastasi avoimiin kysymyksiin,

mutta ei kuitenkaan jokaiseen avoimeen kysymykseen. Avoimien kysymyksien vastauksista nousi esiin kolme työtyytyväisyyttä lisäävää teemaa, joista ensimmäinen oli mahdollisuus luoda positiivinen työsuhde perheiden ja lasten kanssa. Toisena teemana oli ajatus siitä, että heidän tekemä työ on arvokasta. Kolmantena teemana oli työyhteisön keskinäiset suhteet, jotka lisäsivät työtyytyväisyyttä ja mahdollisuutta tehdä työtään hyvin. Sen lisäksi esille nousi myös työtyytyväisyyttä haittaavia tekijöitä, kuten muun muassa hallinnolliset vastualueet (esim. paperityö), yhteistyö sektoreiden välillä ja palkkaus. (Washington ym. 2009, 166-168.)

Andreas Baldschunin, Juha Hämäläisen, Pertti Tötön, Otso Rantosen ja Paula Salon (2017) tutkimusartikkelin aineisto on kerätty vuosina 2014-2015 ja siihen on osallistunut 364 lastensuojelun sosiaalityöntekijää ja 524 muissa tehtävissä työskentelevää sosiaalityöntekijää. Heidän keskeisenä tutkimuslöydöksenänsä oli, että lastensuojelun työtehtäviä tekevät työntekijät raportoivat korkeampaa työuupumusta ja sekundaäritraumatisointia, vaikka muutoin näiden kahden ryhmän yleinen terveydentila (myötätuntotyötyytyväisyys ja kokonaistyöhyvinvointi) olivat samaa tasoa. Tutkimuksessa tunnistettiin useita organisatorisia ja yksilöllisiä tekijöitä, jotka olivat positiivisia, mutta myös negatiivisia tekijöitä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. (Baldshun ym. 2017, 1-2.)

Aineistooni valikoitui myös kolme tutkimusartikkelia, (Chenot 2009 ym., Schelbe ym. 2017; Hermon & Chahlan 2018) jotka käsittelevät työkokemuksen merkitystä työhyvinvoinnille ja työn stressille. Chenot, David & Benton, Amy & Hansung Kimin (2009) tutkivat tutkimusartikkelissaan, millainen merkitys on johtajuuden ja työntekijöiden tuella sekä organisaation kulttuurissa eri työkokemuksen kerryttäneiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden keskuudessa (Chenot ym. 2009). Tämä tutkimus valikoitui tutkielmaani, koska se kuvailee hyvin sosiaalisen pääoman merkitystä lastensuojelutyössä.

Tutkimukseen vastanneita oli 767 henkilöä, jotka jaettiin pienempiin ryhmien työkokemuksen perusteella. Vastanneet koostuivat 11 eri lastensuojeluyksiköstä Californiasta. Heidän tutkimuksessaan jaettiin vastanneet niin, että ”aikaisen työkokemuksen” ryhmä sisälsi työntekijät, jotka olivat työskennelleet yhdestä päivästä kolmeen vuoteen. ”Keskipitkä työkokemus” sisälsi työkokemuksen neljästä 10 vuoteen. ”Pitkä työkokemus” sisälsi työntekijät, jotka olivat työskennelleet yli 11 vuotta tai

enemmän. Tutkimuksessa huomioitiin myös koulutuksen taso, eli olivatko työntekijät suorittaneet kandidaatin tutkinnon vai maisterin tutkinnon sosiaalityössä. (Chenot ym. 2009, 134-135.)

Lisa Schelben, Melissa Radeyn ja Lisa Panischin (2017) artikkelissa esitetään mitkä tekijät aiheuttavat juuri palkattujen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kohdalla stressiä ja mitkä taas tyytyväisyyttä työssä. Tutkimukseen osallistui 37 vasta palkattua (28 viikon sisällä) lastensuojelussa työskentelevää, joista 21 oli kentällä työskenteleviä työntekijöitä ja 17 vastannutta oli esimiehiä. Kaikilla vastanneilla oli kandidaatin tutkinto, mutta 11 vastanneella oli maisterin tutkinto. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla työntekijöitä. Keskeisenä löydöksenä tutkimuksessa oli, että työntekijät puhuivat niin tyytyväisyyttä aiheuttavista tekijöistä kuin stressiä aiheuttavista tekijöistä. Tyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät heidän arkityössään olivat asioita, joista he pitivät, arvostivat ja joista he nauttivat. Stressiä aiheuttavat tekijät taas olivat niitä, joista he eivät pitäneet. Nämä tekijät aiheuttivat painetta ja jännittyneisyyttä heidän työssään. (Schelbe ym. 2017, 58.)

Sandhya Rao Hermonin ja Rose Chahlan (2018) tutkimusartikkeli on pitkittäistutkimus koskien lastensuojelussa työskentelevien työtyytyväisyyttä ja stressiä. Pitkittäistutkimus antaa tutkimusaiheeni kannalta merkittävää tietoa siitä, miten työkokemus vaikuttaa työhön sitoutuneisuuteen ja työhyvinvointiin, sekä mitkä tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä pidemmällä aikavälillä. Tutkimuksen aineisto pohjautuu Kalifornian sosiaalityön koulutuskeskuksen (CaISWEC) keräämään aineistoon. Sosiaalityön koulutuksesta valmistuneille työntekijöille on lähetetty kysely 3 vuotta valmistumisen jälkeen ja tähän kyselyyn vastasi 52%. Toinen kysely lähetettiin samaisille työntekijöille 5 vuotta valmistumisen jälkeen ja tähän kyselyyn vastasi 40% kyselyn saaneista. Hermon & Chahlan 2018, 6-7.)

Hermonin ja Chahlan (2018) Tutkimukseen valikoitui eri kriteerien jälkeen 160 henkilöä. Tutkimuksessa keskityttiin niihin tekijöihin, jotka julkisen puolen lastensuojelun työtehtävissä työskentelevät sosiaalityöntekijät kokevat eniten ja vähiten stressaaviksi ja mitkä tekijät sosiaalityöntekijät kokevat eniten ja vähiten tyydyttäväiksi. (Hermon & Chahlan 2018, 6-7.) Heidän keskeisin tutkimuslöydöksensä osoittaa, että työmäärään perustuva stressi vaikuttaa alentavasti asiakassuhteisiin, mutta myös työntekijöiden omaan joustavuuteen työssä. He tuovat esille sitä, että usein työmäärään perustuva stressi

on myös organisaation hallittavissa, jonka vuoksi se on hyvä tiedostaa ja miettiä ratkaisuja sille. (Mt., 2018, 14.)

Kirjallisuuskatsaukseen valikoituneen Micheal Shierin ja John Grahamin (2010) artikkeli ei käsittele suoranaisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, mutta tutkimukseen vastanneet ovat sosiaalityöntekijöitä. Heidän tutkimuksessaan käsiteltiin mikä on sosiaalityön ammatin merkitys työntekijän subjektiiviselle hyvinvoinnille sekä mitkä työhön liittyvät tekijät työympäristössä vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Omassa tutkielmassani käsittelen nimenomaan työympäristön tekijöitä työhyvinvoinnille, jonka vuoksi työympäristöön liittyvä tutkimus antoi oleellista tietoa siihen liittyen.

Shierin ja Grahamin (2010) tutkimusartikkeli perustuu kanadalaisilta sosiaalityöntekijöiltä kerättyyn kyselytutkimukseen. Tutkimusartikkelissa on käytetty 13 korkeimpien Subjective Well-being (SWB) -pisteiden saaneiden henkilöiden haastatteluaineistoa. Tutkimusartikkelissa tuodaan esiin eri teemojen vaikutusta omaan hyvinvointiin, niin hyvässä kuin pahassakin. Shier ja Graham (2010) teemoittavat hyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet seuraavalaisesti: Työympäristö, työkuultuuri ja dynamiikka, systeemit (esim. hierarkia, organisaation koko), ihmisten väliset suhteet, työkavereiden väliset ihmissuhteet, vuorovaikutus johtajien kanssa. Sen lisäksi tutkimusartikkeli nosti esiin työn eri näkökulmien merkitystä sosiaalityöntekijöiden omaan hyvinvointiin, jonka alle on teemoitettu työn määrä, tehdyn työn tyyli/suuntaus. (Shier & Grahaman 2010.)

4 Sosiaalinen pääoma osana lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia

4.1 Luottamuksen merkitys työhyvinvoinnille

Luottamusta työyhteisössä kuvastavat työyhteisön normit, moraaliset käsitykset, avoimuus sekä työyhteisöltä saatava tuki (Leana & Van Buren 1999; Nahapiet & Ghosal 1998). Useassa eri tutkimusartikkelissa nousi esille eri tekijöitä, jotka kuvaavat työyhteisön luottamuksen tärkeyttä, vaikka suoranaisesti sana ”luottamus” ei noussut kovin paljon esille aineistossani. Sosiaalityön kentällä, erityisesti lastensuojelussa työtä harvoin tehdään täysin yksin. Lastensuojelutyössä työskennellään myös vaikeiden teemojen kanssa, joka tekee tärkeäksi sen, että työyhteisössä voidaan jakaa luottamuksellisesti asioita. (Pösö & Forsman 2013, 656; Ks. Shier & Graham 2010, 410.)

Luottamus työyhteisön sisällä koostuu muun muassa avoimuudesta (ks. Nahapiet & Ghosal 1998). Avoimuutta tutkimusartikkeleissa kuvattiin esimerkiksi työyhteisön keskinäisellä keskustelukulttuurilla (esim. Pösö & Forsman 2013; Shier & Graham 2010). Tämän nähtiin edistävän työhyvinvointia. Tutkimusartikkeleissa tuli esiin, että työyhteisössä on tärkeää, että pystytään keskustelemaan myös työyhteisön sisäisistä haasteista, mutta myös asiakastyöhön liittyvistä asioista. Työkavereiden kanssa keskustellaan myös asiakastapauksista, jolloin voi samalla saada työyhteisöltä konsultointiapua. (Pösö & Forsman 2013, 656; Shier & Graham 2010, 410.) On tärkeää, että työyhteisössä ollaan avoimia myös henkilökohtaisesta elämäntilanteesta, jotta työyhteisö tietää työntekijän tilanteen.

Joustavuus työyhteisössä ilmenee tärkeänä tekijänä, kun puhutaan työntekijöiden työhyvinvoinnista (Shier & Graham 2010, 412; Ks. Baldschun ym. 2017, 13; Schelbe ym. 2017, 59; Strolin-Goltzman 2009, 140). Työntekijöiden avoimuudella omasta perhetilanteesta ja prioriteeteista mahdollistaa sen, että myös työyhteisössä pystytään joustamaan. Shier ja Grahamin (2010) tutkimukseen vastanneen henkilön kertoman mukaan hänen prioriteettinsa on hänen perheensä, jonka vuoksi hän kykenee tarvittaessa jättämään työnsä ja menemään kotiin perheensä luokse. Hän kokee, että muut työntekijät kunnioittavat myös hänen tilannettaan. (Shier & Graham 2010, 412.) Luottamusta kuvastaa myös joustavuus työajoissa, joka koettiin työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Tällä tarkoitettiin sitä, että kun työpaikalla saa itse sovittelua omat aikataulut eikä siitä

tarvitse erikseen sopia työyhteisössä tai ilmoittaa muille omista menoistaan, vaan luotetaan siihen, että jokainen huolehtii omat tehtävänsä (Schelbe ym. 2017, 59).

Niin sanotussa kompetenssiluottamuksessa on kyse siitä, että voidaan luottaa siihen, että toinen huolehtii työtehtävänsä (ks. Koivumäki 2008, 104). Osaksi luottamusta kuuluu myös työntekijöiden uskomus toisten moraalista (Leana & Van Buren 1999, 543). Mikäli työyhteisössä ei ole kompetenssiluottamusta, niin tällöin se voi aiheuttaa vastavuoroisesti stressiä. Schelbe ym. (2017) toivat tutkimusartikkelissaan esiin, että lastensuojelutyöässä toisinaan on tilanteita, jolloin täytyy odottaa muiden työntekijöiden hyväksyntää, että voi edetä asiakastapauksessa. Kun tiimityö ei toimi, niin tällöin oman työn tekeminen voi vaikeutua, koska joutuu odottamaan muiden työntekijöiden vastausta. (Schelbe ym. 2017, 60.) Kyseessä on myös epäluottamus muiden työntekijöiden moraaliin. Schelbe (2017) tuo esiin, että näissä tilanteissa muut työntekijät eivät välitä työn aikarajoista. Muiden hyväksynnän odottaminen ei vaikuta pelkästään asiakastapauksen sujuvuuteen, vaan tulee myös huomioida, että näissä tilanteissa vastuussa on kuitenkin asiakastapausta hoitanut työntekijä eikä työntekijä, joka viivyttlee asiassa. (Schelbe 2017, 59.)

Lastensuojelussa työmäärä usein nousee esiin asiana, mikä aiheuttaa tyytymättömyyttä työssä (esim. Pösö & Forsman 2013, 654). Mikäli työ alkaa vaikuttamaan omaan henkilökohtaiseen elämään, voi se vaikuttaa negatiivisesti työssäjaksamiseen. Toisinaan voi olla tilanteita, jolloin työmäärä kasvaa suureksi, jolloin työntekijä voi kokea olevansa ristiriitaisessa tilanteessa. Tällöin voi tuntea syyllisyyttä yhtä aikaisesti työmäärästä ja hoitamattomista työtehtävistä, mutta myös siitä, että työmäärän vuoksi ei ehdi viettää aikaa henkilökohtaisten sosiaalisten suhteiden parissa, esimerkiksi omien lasten kanssa. (McFadden 2018, 9.)

Tutkimusartikkeleissa yhtenä teemana nousi esiin myös työyhteisön tuki, jonka sijoitin luottamuksen alle (esim. McFadden 2018; Shier & Graham 2010; Pösö & Forsman 2013). Työyhteisön tuki nousi esiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä erityisesti työkiireiden keskellä. Työyhteisössä täytyy pystyä avoimesti kertomaan omasta työtilanteestaan ja paineistaan, mutta sen myötä myös luottamaan siihen, että vaikeassa työtilanteessa saa tukea työyhteisöltä. Helpottavana tekijänä nähtiin, kun työkaverille voi kertoa omasta työtilanteestaan sekä suunnitelmasta purkaa työstressiä. Näin ollen muut työkaverit voivat tukea toisiaan toteuttamaan suunnitelmaansa ja auttaa työstressin purkamisessa. (Shier & Graham 2010, 412, Ks. McFadden 2018.)

Työhyvinvoinnille tärkeää on, että työkavereiden kanssa oleminen on helppoa, koska työkavereiden kanssa vietetään paljon aikaa. Tämän vuoksi kokemus siitä, että ollaan hyvissä väleissä ja tuntee olonsa mukavaksi, on tärkeää. Työyhteisössä täytyy olla tilaa olla oma itsensä ja tärkeäksi ilmeni, että välillä työyhteisön kanssa voidaan pitää hauskaa ja hölmöillä. (Shier & Graham 2010, 410.) Mikäli työyhteisössä koetaan, että yhteistyö niin johtajien kuin työkavereiden kanssa toimii, niin se mahdollistaa laadukkaan työn tekemisen. Luottamuksen osalta ilmeni myös tarkeys siihen, että esimieheen taitoihin voi luottaa. (esim. Schelbe 2017, 59; Washington ym. 2009, 167-168.)

Voidaan siis todeta, että työyhteisön keskinäisellä luottamuksella vaikuttaisi olevan merkitystä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. On kuitenkin huomioitava, että missään tutkimusartikkeleissa luottamus ei noussut esiin erillisenä tekijänä työhyvinvoinnille. Johtajuuden merkitys sen sijaan nousi tutkimusartikkeleissa esiin, jonka vuoksi käsittelen johtajuutta tutkimuskysymykseeni peilaten tarkemmin luvussa 4.4.

4.2 Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin tukena

Yhteisöllisyyttä kuvastaa työyhteisön kokema tiimihenki niin sanottu ”me-henki”, työyhteisön yhteiset tavoitteet ja arvot sekä yhteiset käytännöt (Leana & Van Buren 1999, 542, ks. Koivumäki 2008). Vuorovaikutus ja ihmissuhteet työyhteisön sisällä vaikuttivat merkittävästi kokemukseen omasta hyvinvoinnista, mutta myös työyhteisön keskinäisiin suhteisiin ja siihen, että työpaikalla on mukava olla (Shier & Graham 2010, 410). Jotta yhteisöllisyyttä pystyy työyhteisössä syntymään, niin tulee sille olla myös fyysinen mahdollisuus.

Shier & Graham (2010) tutkimuksessa esille nousi, kuinka työpisteen sijainti voi helpottaa yhteydenpitoa muihin työkavereihin. Yksi tutkimukseen osallistuneista ilmaisi, kuinka oman työpisteen sijainnin vuoksi hän voi huudella työkavereille ja toisinpäin, ja heillä on yhteinen tapaamispaikka, jossa voivat keskustella ja juoda kahvia. Toinen tutkimukseen osallistuneista ilmaisi, että hänen työpaikkansa on rakennettu niin, ettei hän tapaa työkavereitaan sattumalta luonnollisesti, ja siksi hän kokee rakennuksen eristävänä ja huonona yhteisöllisyyden rakentumiselle. (Shier & Graham 2010, 406-407.)

Lastensuojelutyötä tehdään osittain itsenäisesti, mutta työyhteisön tuella on merkitystä työssäjaksamiselle. Tutkimusartikkeleissa nousi esiin, että työyhteisön käytännöt edistävät työhyvinvointia (esim. Pösö & Forsman 2013; Shier & Graham 2010). Tällaisia käytäntöjä on esimerkiksi kun työkavereiden kanssa reflektoidaan ja konsultoidaan asiakastapauksista. Nämä käytännöt ovat myös yksi tärkeimpiä elementtejä lastensuojelutyössä jaksamiselle. Tiimityö nähdään arvokkaana ja työyhteisöä tarvitaan siihen, että voidaan rentoutua ja nauraa yhdessä. (Pösö & Forsman 2013, 656; ks. Shier & Graham 2010, 410.)

Työyhteisön yhteisöllisyyttä kuvastaa myös työyhteisön yhteiset tavoitteet ja arvomaailma (Leana & Van Buren 1999; Nahapiet & Ghosal 1998). Tutkimusartikkeleissa nousi vahvasti esiin lastensuojelun yhteiset tavoitteet ja niistä erityisesti yksi tavoite. Lastensuojelutyössä työyhteisön arvomaailmaa kuvastaa halu tehdä työtä lasten hyvinvoinnin edistämiseksi. Tämä tavoite nousi tutkimusartikkeleissa työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä ja motiivina tehdä työtä. (McFadden 2018, 6; Schelbe 2017, 58; Pösö & Forsman 2013, 656.)

Lastensuojelussa on mahdollisuus vaikuttaa asiakkaiden tilanteisiin. Se, että työntekijät näkevät muutoksen asiakkaiden tilanteessa saa työntekijät jaksamaan työssään ja motivaation tehdä työtä. (Schelbe ym. 2017, 58; Pösö & Forsman 2013, 658; Shier & Graham 2010, 409.) Työntekijöiden henkilökohtaiset arvot ja asenteet ovat työssäjaksamisessa tärkeitä. Näyttää siltä, että lastensuojelutyössä on sosiaalityön eettisten periaatteiden lisäksi epäformaali eettisyyden muoto, jota voisi kuvata sanalla huolenpidon etiikka. Halu edistää lasten hyvinvointia on monille syy, miksi lastensuojelutyötä tehdään. (Pösö & Forsman 2013, 656.)

Myös työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä on ihmissuhteet, jotka työntekijä luo asiakkaan kanssa (Schelbe ym. 2017, 58; Shier & Graham 2010, 409; Washington ym. 2009, 176). Työssä eniten tyytyväisyyttä aiheutti lasten tapaaminen ja keskustelut heidän kanssaan. (Schelbe ym. 2017, 58). Tämän voisi katsoa olevan sidoksissa myös Jessica Strolin-Goltzmanin (2008) tutkimuksen tuloksiin siitä, että niissä työyhteisöissä, joissa työntekijöiden vaihtuvuus oli matalaa, niin tavattiin enemmän asiakkaita kuin niissä, joissa työntekijöiden vaihtuvuus oli suurta (Strolin-Goltzman 2008, 136).

Toisaalta, Shier & Graham (2010) tuovat esille, että kuitenkin suora työskentely asiakkaiden kanssa on liitetty myös sosiaalityöntekijöiden burn outiin ja työssäjaksamiseen (Shier & Graham 2010, 409). Myös Schelbe ym. (2017) tutkimusartikkelissa nousi esiin, että vaikea yhteistyö vanhempien kanssa ja lasten laiminlyönnin kohtaaminen aiheuttavat stressiä. Kun lasten vanhemmat eivät sitoudu työskentelyyn eivätkä halua muutosta, niin tämä aiheuttaa turhautuneisuutta ja pettymystä työntekijöissä. (Schelbe ym. 2017, 59.) Kun asiakastyöhön mennään liian syvälle mukaan, niin voi tämä myös vaikuttaa työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään työajan ulkopuolella (Shier & Graham 2010, 409). Lasten laiminlyönnin kohtaaminen ei kuitenkaan Chenot ym. (2009) tutkimusartikkelissa noussut stressiä ennustavaksi tekijäksi. He ehdottavat, että lasten laiminlyönnin kohtaaminen voi jopa toimia motivaation lisääjänä lastensuojelutyössä. (Chenot ym. 2009, 15.)

Työntekijöiden pysyvyys ja tiimiin asettuminen luo työyhteisössä ihmissuhteita, jotka tukevat yhteisöllisyyttä, tehokkuutta ja työntekijöiden ammatillista itsetuntoa. Työntekijöiden työhistorialla ja työkokemuksella vaikutti olevan myös vaikutusta yhteisöllisyyden rakentumiselle. Pidemmän työuran lastensuojelussa olleet työntekijät voivat tukea myös uusia työntekijöitä työssään. (McFadden 2018, 7.) Suomessa lastensuojelutyötä tehneet arvioivat tiimityön 10% korkeammaksi kuin muut työntekijät, joiden tehtäviin ei kuulu lastensuojelullisia työtehtäviä. Korkean tiimityön nähtiin myös olevan vahvasti liitoksissa hyvinvointiin. (Baldschun ym. 2017, 8-9.)

Baldschun ym. (2017) tutkimusartikkelissa esiin nousi, että lastensuojelutyössä sosiaalityöntekijät saavat organisaatiolta tukea ja hyötyvät myös organisatorisista rakenteista enemmän kuin työntekijät ilman lastensuojelullisia tehtäviä (Baldschun ym. 2017, 13). Tulee kuitenkin huomioida myös se, että aina työyhteisö ei voi hyvin. Sosiaalityö on rakenteellista, työyhteisössä on hierarkia, eri osastoja ja eri kokoisia tiimejä. Sosiaalityön kentällä tapahtuvat uudistukset ja muutokset voivat aiheuttaa hämmennystä ja tietämättömyyttä työntekijöiden kohdalla. Sosiaalityössä tehdään myös yhteistyötä muiden kuin oman tiimin vuoksi, eikä yhteistyö aina suju yhtä sujuvasti ja voi aiheuttaa turhautuneisuutta työntekijöiden kohdalla. (Shier & Graham 2010, 11.)

Yhteisöllisyyden, kuten tiimityöskentelyn ja työyhteisön tuen nähtiin pääsääntöisesti lisäävän työhyvinvointia (McFadden 2018; Baldshun 2017; Pösö & Forsman 2013; Shier & Graham 2010; Washington ym. 2009; ks. Chenot ym. 2009). Poikkeavasti Schelbe ym.

(2017) tutkimusartikkelissa työtyytyväisyyttä lisääväksi tekijäksi ei noussut yhteisöllisyys, vaan se nousi työn stressitekijäksi. Erityisesti tämä nousi stressitekijäksi tiimeissä, joissa koettiin, että tiimityö ei toimi. Tulee kuitenkin huomioida, että henkilöt, jotka kokivat, ettei tiimityöskentely toimi, toivat asiaa esiin useammin. Tämän vuoksi se nousi esiin yhtenä stressitekijänä tuloksissa. Osa vastaajista ei tuonut työyhteisöä ollenkaan esiin. (Schelbe ym. 2017, 59.) Tulosten perusteella sosiaalisen pääoman aspektina yhteisöllisyys näyttäisi olevan siis yhteydessä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille.

4.3 Sitoutuneisuuteen vaikuttavat tekijät

Sitoutuneisuus on yksi osa sosiaalisen pääoman alakäsitteistä. Sitoutuneisuuteen liittyy vastavuoroisuus työyhteisössä, sekä velvoitukset ja odotukset (Nahapiet & Ghosal 1999). Suomessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on yksi tiedossa oleva ongelma, joka vaikeuttaa laadukkaan lastensuojelun työn tekemistä, mutta hankaloittaa sosiaalisen pääoman rakentumista työyhteisössä. Suomessa lastensuojelutyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden keskimääräinen ikä oli alhaisempi kuin muualla sosiaalityön alalla työskentelevien. Nuorten työntekijöiden määrä oli siis korkeampi lastensuojelutyötä tekevillä kuin muilla sosiaalityön aloilla. (Baldschun ym. 2017, 8.) Chenotin ym. (2009) artikkelissa huomioitiin, että lastensuojelutyötä tekevistä sosiaalityöntekijöistä 34% oli tehnyt työtä alle 3 vuotta, joka voi kertoa lastensuojelun vaihtuvuusongelmista (Chenot ym. 2009, 142).

Sitoutuneisuuteen vasta lastensuojelutyössä aloittaneiden sosiaalityöntekijöiden kohdalla vaikutti työkavereiden, mutta myös esimiehen tuki (Pösö & Forsman 2013, 656; Chenot ym. 2009, 142). Kokemus siitä, että on osa hyvää tiimiä, sai sosiaalityöntekijät jatkamaan työssään. Tärkeäksi nähtiin työkavereiden, mutta myös esimiehen antama ohjaus ja käytännön tuki kriisitilanteissa, mutta myös ymmärrys työn paineista. (McFadden 2018, 7; Pösö & Forsman 2013, 656.) Hyvä yhteistyö tiimeissä vaikuttaa myös työssä pysymiseen (McFadden 2018, 7; Pösö & Forsman 2013, 656). Työyhteisön merkityksen työssä pysyvyydelle ei kuitenkaan noussut esiin kaikissa tutkimusartikkeleissa. Esimerkiksi Strolin-Goltzmanin (2009) työyhteisöllä ei vaikuttanut olevan merkitystä työssä pysymiseen tai lähtemiseen (Strolin-Goltzman 2009, 137).

Tutkimusartikkeleissa ei sinänsä noussut esiin vastavuoroisuuden käsitettä, mutta sitä kuvattiin esimerkiksi McFaddenin (2018) artikkelissa. Se, että työkavereilla on aikaa kuunnella mitä on meneillään ja sinulla on aikaa kuunnella työkaverisi asioita. Mikäli aikaa työkavereiden kanssa keskustelemiseen ei ole - voi eristäytyä ja eristäytyminen lastensuojelutyössä nähtiin vaarallisena. (McFadden 2018, 9.)

Mielenkiintoisena asiana tutkimusartikkeleissa nousi esille myös, että lastensuojelussa työssä jatkamisen haluun vaikuttivat eri asiat juuri aloittaneiden työntekijöiden ja pidempään työssä olleiden kohdalla. Chenot ym. (2009) huomioi artikkelissaan, että ensimmäiset kolme vuotta lastensuojelutyössä vaikuttaakin olevan ne vaihtelevimmat, kun sosiaalityöntekijä tekee päätöksen jatkostaan (Chenot ym. 2009, 142). Näihin kolmeen ensimmäiseen vuoteen vaikuttavat useat yksilölliset tekijät ja yksi organisatorinen tekijä. Tämä organisatorinen tekijä on ”passiivinen puolustava organisaatiokulttuuri”. Tässä organisaatiokulttuurissa odotetaan jäsenten olevan samaa mieltä ja heidän keräävän hyväksyntää. Sen lisäksi kulttuurissa odotetaan jäsenten seuraavan ohjeita ja tekevän hyvän vaikutelman muihin sekä jäsenten odotetaan tekevän mitä käsketään ja käymään läpi kaikki päätöksen esimiesten kanssa. Jäsenten odotetaan lisäksi siirtävän vastuuta muille ja välttää sitä, ettei häntä syyllistetään ongelmasta. (Cooke & Szumal 2013, 149.)

Organisaatiokulttuurilla sekä yhteisöllisyydellä vaikutti olevan merkitystä ainoastaan vasta aloittaneiden työntekijöiden kohdalla, ja eikä sillä näyttänyt olevan merkitystä siinä vaiheessa, kun työntekijä oli ollut yli 3 vuotta lastensuojelutyössä. Tämä voi johtua siitä, että vasta-aloittaneet sosiaalityöntekijät voivat olla tarkkoja tai herkkiä sille, että lastensuojelutyössä on tietynlainen organisaatiokulttuuri, jossa on muutosvastarintaa ja näkemys siitä, että täytyy selviytyä sääntöjen mukaisesti, vältetään vastuuta, vastuuvellollisuutta ja syyllisyyttä. Tämä voi johtua siitä, että vanhoille työntekijöille tästä organisaatiokulttuurista on tullut normi. (Chenot 2009, 143.) Myös Pösö ja Forsman (2013) huomioivat, että vasta lastensuojelutyössä aloittaneiden työntekijöiden kohdalla työssä kiinnitetään eri asioihin huomioita ja tärkeäksi nousevat organisatoriset ja lakiin liittyvät normit (Pösö & Forsman 2013, 657).

Vasta aloittaneiden sosiaalityöntekijöiden kohdalla tärkeäksi ilmeni ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen sekä organisaation odotusten täyttäminen, esimerkiksi dokumentoinnin suhteen. Vasta-aloittaneet sosiaalityöntekijät kokevat stressiä yrittäessään noudattaa näitä

sääntöjä. Vasta aloittaneiden sosiaalityöntekijöiden kohdalla tärkeäksi ilmeni myös ihmissuhteet työyhteisön sisällä, kun taas pidempään työssä olleiden kohdalla yhdeksi tärkeimmäksi tekijäksi työssä jatkamiseen ilmeni rakennetut ihmissuhteet asiakkaiden kanssa. Organisaation sisäiset ihmissuhteet tulevat vasta asiakassuhteen jälkeen. (Pösö & Forsman 2013, 657.)

Uusille työntekijöille kuitenkin organisaation sisäiset suhteet ovat tärkeitä työssä jatkamisen osalta (Pösö & Forsman 2013, 656; Chenot ym. 2009, 142). Uusien työntekijöiden tulisikin saada hyvä ensikokemus tiimistä, koska huono ensikokemus tulevasta tiimistä voi saada työntekijän lähtemään työstään. Työntekijöiden vaihtuvuuden ollessa suurta, osa pidempiaikaisista työntekijöistä voi kokea uusien ihmissuhteiden luomisen raskaaksi, koska luodut ihmissuhteet katkeavat työntekijän vaihtaessa seuraavaan työpaikkaan. Kuitenkin, vakaissa tiimeissä työntekijöiden vaihtuvuus nähtiin luonnollisena ja ”terveellisenä” asiana. Tällöin kokeneet työntekijät voivat tukea ja ohjata uutta työntekijää, mikä vaikuttaa tiimin kokonaissuoritukseen. (McFadden 2018, 7-8.)

Hermon ja Chahla (2018) tuovat esille, että vasta aloittaneiden työntekijöiden kohdalla koettu aikainen työmäärään liittyvä stressi vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuteen luoda asiakassuhteita. Näin ollen aikaisessa vaiheessa koettu työmäärään liittyvä stressi voi vaikuttaa myöhemmin työntekijöiden sitoutuneisuuteen työhön, koska työmäärä voi vaikuttaa heikentävästi asiakassuhteisiin. Näin ollen korkealla työmäärällä on merkitystä myös niille työntekijöille, jotka haluavat jatkaa ja olisivat motivoituneita jatkamaan lastensuojelutyössä. (Hermon & Chahla 2018, 14-17.)

Suuri työmäärä voi vaikuttaa myös siihen, että työntekijä menettää empatiakykynsä, joka on suuri riskitekijä lastensuojelutyössä (McFadden 2018, 8). Lastensuojelutyössä jatkuvat, raskaat ja stressaavat työssä kohdatut tilanteet voivat aiheuttaa sen, että työntekijät jatkavat työn tekemistä, mutta ovat turtuneet asiakkaiden tilanteeseen eivätkä tunne enää yhteyttä asiakkaiden kanssa, joka voi tarkoittaa sitä, että työntekijät voivat palaa loppuun ja lähteä työstä kokonaan (Hermon & Chahla 2018, 15).

Tutkimusartikkeleissa sitoutuneisuutta kuvattiin usealla eri tavalla. Luonnollisesti sillä työllä, mitä teet, on merkitystä omaan hyvinvointiin. Sosiaalityön työkenttä on laaja, ja työhön hakeutuessa voi kiinnittää huomiota omaan persoonaansa ja siihen mikä ala sopii itselle. Se, minkä kohderyhmän kanssa päätyy työskentelemään voi olla

henkilökohtaisesti merkittävää ja näin ollen myös palkitsevaa. (Shier & Graham 2010, 415-416.) Lastensuojelutyössä yhdeksi sitoutuneisuutta kuvaavana tekijänä näyttäytyi työskentely kohderyhmän kanssa, halu tehdä töitä lasten ja perheiden parissa.

Lastensuojelutyö tuntuu arvokkaalta ja merkittävältä. Lastensuojelutyöllä nähtiin merkitystä niin yksittäisten asiakkaiden tilanteeseen ja mutta työn merkittävyys tunnustetaan myös yhteiskunnassa. (Schelbe 2017, 59; Pösö & Forsman 2013, 656; Washington ym. 2009, 167.) Työntekijät, jotka haluavat jatkaa lastensuojelussa työskentelyä ilmaisivat rakkautta tekemäänsä työtä kohtaan. Samaiset työntekijät ilmaisivat kuitenkin myös surua liittyen siihen, ettei työtä pysty tekemään koulutuksen vaatimalla tavalla suuren työmäärän, paperityön ja rakenteellisten tekijöiden vuoksi. (McFadden 2018, 6.) Myös eettinen sitoutuneisuus työhön vaikuttaa kasvavan mitä pidempään lastensuojelutyössä työskentelee (Pösö & Forsman 2013, 658).

Lastensuojelutyöhön sitoutuneisuuteen vaikutti lisäksi palkkaus. Niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla työskentelevät lastensuojelun sosiaalityöntekijät ilmaisivat tyytymättömyyttä palkkaukseen. Esimiehet kommentoivatkin, että pienen palkkauksen vuoksi monet hyvät työntekijät haluavat lähteä muihin tehtäviin. (Washington ym. 2009, 168.) Kuitenkin, esimerkiksi Strolin-Goltzmanin (2009) tutkimuksessa palkkauksella ei nähty olevan merkitystä siihen, aikooko työntekijä jättää työnsä. Palkkauksella sen sijaan oltiin kuitenkin tyytymättömiä niissä työyhteisöissä, joissa työntekijöiden vaihtuvuus oli korkeampaa. (Strolin-Goltzman 2009, 141.) Myös sitoutuneisuuteen vaikutti kokemukset esimiehestä, johon paneudun seuraavassa luvussa 4.4.

4.4 Johtamisen erityinen asema työhyvinvoinnissa

Tutkimusartikkeleissa (esim. McFadden 2018; Schelbe ym. 2017; Chenot ym. 2009; Washington 2009) nousi pääsääntöisesti esiin esimiesten ja johtajuuden merkitys työhyvinvoinnille. Esimiesten merkitys vaikutti niin luottamukseen, yhteisöllisyyteen kuin sitoutuneisuuteenkin. Mikäli työyhteisössä koetaan, että yhteistyö niin johtajien kuin työkavereiden kanssa toimii, niin se mahdollistaa laadukkaan työn tekemisen (Washington ym. 2009, 167). Erityisesti vaikeiden asiakastapauksien kohdalla esimies auttoi kehittämään työntekijöiden käytännön osaamista (McFadden 2018, 7).

Esimieheltä saatava positiivinen palaute sekä työntekijöiden vahvuuksien tunnistaminen lisäsi ammatillista tehokkuutta (McFadden 2018, 7; Washington ym. 2009, 167). Työhyvinvoinnille nähtiin tärkeänä, että ylemmältä taholta huomioitiin työntekijän osaaminen, ja näin ollen myös muiden organisaation johtajat mahdollisesti lähestyvät työntekijää neuvoa kysyen. Tärkeäksi nähtiin myös se, että tulee kuulluksi ylemmälle taholle. (Shier & Graham 2010, 411.) Kun esimies tunnistaa työntekijän vahvuudet, antaa palautetta ja antaa tilaa tulla kuulluksi, niin se lisää luottamusta työntekijän ja esimiehen välillä. Washingtonin ym. (2009) tutkimukseen vastanneen henkilön mielestä parasta hänen nykyisessä lastensuojelutyössään on, että esimies tukee ja arvostaa työntekijöiden tekemää työtä ja heidän panostaan organisaatiolle. (Washington ym. 2009, 167.)

Esimieheltä saatava tuki oli ainut tekijä, joka vaikutti haluun jatkaa lastensuojelutyössä huolimatta työntekijän koulutustaustasta tai työkokemuksen määrästä (Chenot 2009, 142). Mikäli kokemus omasta esimiehestä oli positiivinen niin tällöin työntekijän ja esimiehen ihmissuhdetta kuvattiin sanalla sitoutuneisuus. Mikäli johtajat ovat sitoutuneita työhönsä sekä olivat huolehtiviaisia työntekijöitä kohtaan, niin tämän nähtiin edesauttavan työntekijöiden jaksamista stressaavissa tilanteissa sekä paineiden kestämisessä. (McFadden 2018, 6-7.)

Myös esimiehen pätevyydellä sekä tiimityöskentelyn asteella löydettiin yhteys. Lastensuojelutyössä yleisesti tiimityöskentelyn aste oli 10% korkeampi kuin muilla sosiaalityön aloilla. Mielenkiintoista kuitenkin oli, että niissä ryhmissä, joissa tiimityöskentelyn aste oli korkeampi, myös esimiehen pätevyys oli korkeampi. (Baldschun ym. 2017, 8.) Chenot ym. (2009) tutkimuksessa mielenkiintoisena huomiona nousi esiin, että esimiesten rooli uuden työntekijän ”sosiaalistumisessa” työyhteisöön onkin tärkeämpi kuin ajateltu (Chenot ym. 2009, 144).

Lastensuojelutyössä onkin tärkeää, että esimiehen tietoon ja taitoon voi luottaa. Esimiehen epäjohtonmukainen johtaminen vaikutti myös työntekijöiden turhautumiseen. Turhautumista tapahtui esimerkiksi niissä tilanteissa, kun esimiehet pyytävät työntekijää tekemään asian, johon heillä ei ole varmaa vastausta ja sen jälkeen korjaamaan tehtävää, koska ovat alun perin ohjeistaneet väärin. (Washington ym. 2009, 168.) Työntekijöillä, joilla ei ollut positiivista kokemusta esimiehestä johti jopa 50% vastaajista lähtemään työstään (McFadden 2018, 6-7).

Huono johtaminen ja esimiehen jatkuva poissaolo voi olla työyhteisölle vaarallista. Esimiehen poissaolo ja tuen puuttuminen voi tehdä tiimistä epävakaa, aiheuttaa työntekijöiden poissaoloja, lisätä sijaisuuksien määrää sekä aukiolevien virkojen määrää. (McFadden 2018, 7.) Schelbe ym. (2017) tutkimuksessa nousi esiin, että johtajilta odotetaan saavan tukea, mutta sitten todellisuudessa esimies ei olekaan ollenkaan tukena työssä, joka aiheuttaa stressiä (Schelbe 2017, 60). Johtajan tapa voi myös olla vääränlainen ja jopa epäterveellinen ja toisinaan johtaja voi käyttää valtaansa väärin (Shier & Graham 2010, 411). Schelbe ym. (2017) tuovat esiin, että kun esimies ei tue työntekijöitä, niin tällöin esimiehet tuovat negatiivisuutta työhön ja saavat työntekijät epäilemään itseään. Esiin nousi myös esimiesten ylläpitämä negatiivissävytteinen moraali, jolloin ei pidetä kiinni aikamääreistä. (Schelbe ym. 2017, 60.)

Esimiesten työskentelyllä nähtiin myös olevan paljon valtaa vaikuttaa työn ongelmakohtiin sekä työntekijöiden sitoutuneisuuteen. Työmäärän on lisäksi tutkittu vaikuttavan asiakassuhteisiin, mutta myös työntekijöiden sitoutuneisuuteen. Hyvä työyhteisö ja tiimityö vaikuttaa sitoutuneisuuteen ja rakentaa myös ammatillista itsetuntoa, mutta työstä aiheutuva stressi voi olla liikaa ja voi saada työntekijän vaihtamaan työtä. (McFadden 2018, 9; Ks. Chenot ym. 2009, 144.) Työmäärään liittyvä stressi on kuitenkin osittain työnantajan hallittavissa, jonka vuoksi siihen tulisikin kiinnittää huomiota. Työnantajien tulisikin jatkuvasti pitää kirjaa työntekijöiden työtilanteesta ja yrittää löytää keinoja hallita työmäärää. (Hermon & Chahla 2018, 14-15; Ks. Baldschun ym. 2017, 13.)

Lastensuojelutyössä ensimmäiset työvuodet vaikuttavat olevan merkityksellisemmät, kun mietitään työuran jatkamista (McFadden 2018; Chenot 2009). Vasta aloittaneet ja maisterin tutkinnon suorittaneet sosiaalityöntekijät olivat suuremmalla todennäköisyydellä jättämässä lastensuojelutyön. Tämän vuoksi olisi erityisen tärkeää huomioida ja arvostaa maisterin tutkintoa käytännössään, erityisesti lastensuojelun työtehtävissä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kohdalla. (Chenot 2009, 142.) Nuorten sosiaalityöntekijöiden kohdalla tulisikin kiinnittää huomiota siihen, että he tarvitsevat tukea laki ja organisatoristen normien kanssa ja pystyisivät keskittymään asiakassuhteisiin ja sitä kautta voivat kokea työn merkitykselliseksi ja palkitsevaksi. (Pösö & Forsman 2013, 657.)

Hallinnollisen työn, kuten paperityö nähtiin varjostavan yhteistyötä lasten ja perheiden

kanssa ja paperityön määrä nähtiin loppumattomana (Schelbe ym. 2017, 59-60; Shier & Graham 2010; Washington 2009, 167). Työmäärän hallitsemattomuus ja työn vastuullisuus on aiheuttanut sosiaalityöntekijöille niin päänsärkyä kuin uupumustakin (Shier & Graham 2010, 412-413). Sosiaalityöntekijöiden kokema stressi vaikuttaa työssäjaksamiseen, joka voi vaikuttaa asiakkaiden saamien palveluiden häiriöön, sekä samanaikaiseen tappioon organisaatiossa (Hermon & Chahla 2018, 14).

Lisäksi tutkimusartikkeleissa joustavuus ilmenee tärkeänä hallinnollisena tekijänä, kun puhutaan työntekijöiden hyvinvoinnista (Shier & Graham 2010, 412; ks. Baldschun ym. 2017, 13; Schelbe ym. 2017, 59; Strolin-Goltzman 2009, 140). Työajan hallinta, tiimi työ ja osallisuus työyhteisön päätöksiin ovat tekijöitä, johon tulisi kiinnittää huomiota johtamisessa lastensuojelutyön organisaatioissa (Baldschun 2017, 13). Kokoavasti tutkimusartikkeleissa nousi esiin, että esimiestyöllä nähdään olevan merkitystä niin luottamuksen syntymiseen, yhteisöllisyyteen sekä sitoutuneisuuteen työyhteisössä.

Kun mietitään, että voiko sosiaalisen pääoman avulla kehittää lastensuojelutyötä, niin tutkimusartikkeleiden tulokset sekä kehittämishdotukset huomioiden voidaan sanoa, että sosiaalisen pääoman merkitykseen tulisi kiinnittää huomiota ja sitä voidaan kehittää esimiestasolla. Tutkimusartikkeleissa esiin nousi asioita, joihin esimiesten tulisi jatkossa kiinnittää huomiota. Näitä asioita oli uusien työntekijöiden tukeminen työsuhteen alussa ja antaa heille mahdollisuus luoda asiakassuhteita (Pösö & Forsman 2013, 657). Lisäksi työmäärään liittyvien asioiden nähtiin olevan työnantajien hallittavissa joltakin osin ja työnantajien tulisikin pitää kirjaa työntekijöiden tilanteesta ja miettiä yhdessä keinoja hallita työmäärää. (Hermon & Chahla 2018, 14-15; ks. Baldschun ym. 2017, 13.) Myös esimiehen pätevyydellä ja kyvyllä ottaa työntekijät huomioon vaikutti olevan suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnille (esim. Baldschun ym. 2017, 8; Chenot ym. 2009).

5 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkielmassani selvitin sosiaalisen pääoman merkitystä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. Lisäksi halusin selvittää, voiko sosiaalisen pääoman teoriaa hyödyntää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkielmani aineisto osoitti, että sosiaalisen pääoman eri tekijät, kuten luottamus, yhteisöllisyys ja sitoutuneisuus vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin edistävästi ja lisäksi kietoutuvat vahvasti yhteen. Johtaminen nousi tutkimusartikkeleissa esiin merkityksellisimpänä työyhteisön sosiaalisen pääoman kehittämisessä. Tutkimusartikkeleissa esitettiin, että työyhteisössä esimiehillä on mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työmäärään (Hermon & Chahla 2018, 14-15; Ks. Baldschun ym. 2017, 13).

Esimiesten tuen merkitys nousi esiin myös uusien työntekijöiden kohdalla. Esimerkiksi uusien työntekijöiden sitouttamisen työyhteisöön nähtiin kuuluvan esimiehen vastuulle ja tärkeäksi nähtiin myös, että uusille työntekijöille tulisi antaa enemmän mahdollisuuksia keskittyä asiakassuhteiden luomiseen ja antaa enemmän tukea laki ja organisatoristen normien kanssa (Pösö & Forsman 2013, 657; Chenot ym. 2009, 144). Yllätyin tutkimuskirjallisuutta läpi käydessäni siitä, että vaikuttaisi siltä, että työhyvinvointiin liittyvät tekijät koostuvat työkokemuksen mukaan eri asioista. Sen lisäksi, että tuen tarpeet vaikuttaisivat olevan erilaiset eri työkokemuksen omaavilla, niin myös stressitekijät vaikuttaisivat olevan erilaiset.

Vasta aloittaneiden sosiaalityöntekijöiden kohdalla tärkeäksi ilmeni ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen sekä organisaation odotusten täyttäminen, esimerkiksi dokumentoinnin suhteen. Vasta aloittaneiden sosiaalityöntekijöiden kohdalla tärkeämmäksi ilmeni myös ihmissuhteet työyhteisön sisällä, kun taas pidempään työssä olleiden kohdalla yhdeksi tärkeimmäksi tekijäksi työssä jatkamiseen ilmeni rakennetut ihmissuhteet asiakkaiden kanssa. (Pösö & Forsman 2013, 657-658.) Myös esimiehen tuella oli merkitystä työhyvinvoinnille ja työhön sitoutumiseen pidemmän työkokemuksen omaaville työntekijöille (Chenot 2009, 142).

Merkittävänä tekijänä työhyvinvoinnille nousi esiin myös työyhteisön tuki ja erityisesti esimiehen tuki. Työssä koetut kriisitilanteet ja vaikeat asiakastilanteet olivat hetkiä,

jolloin työyhteisön tuki koettiin tärkeäksi. Työyhteisössä täytyy voida luottaa siihen, että työyhteisölle voi kertoa avoimesti omasta työtilanteestaan ja asiakastapauksista, eikä jää asioiden kanssa yksin. Tärkeänä nähtiin myös, että työkavereiden kanssa voi rentoutua ja pitää hauskaa välillä. (McFadden 2018; Chenot ym. 2009; Ks. Shier & Graham 2010.)

Kuitenkin, tutkimuskirjallisuudessa esiin nousi työhyvinvoinnille, mutta myös työhön sitoutuneisuuteen merkittävänä tekijänä yhteinen halu työskennellä perheiden ja erityisesti lasten edun toteutumiseksi. Halu edistää perheiden ja lasten hyvinvointia on työyhteisön yhteinen tavoite, se kuvastaa lastensuojelussa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden moraalia ja on lisäksi työssä voimaannuttava tekijä. Erityisesti muutoksen näkeminen perheissä vaikutti kokemukseen oman työn merkittävyyydestä ja näin ollen työhyvinvoinnin kokemukseen. (Schelbe ym. 2017, Pösö & Forsman 2013; Shier & Graham 2010.) Pohtiessani omaa työhistoriaani lastensuojelussa, on totta, että parhaat kokemukset työstä on tullut kuitenkin onnistuneista kohtaamisista asiakkaiden kanssa.

Ottaen kuitenkin huomioon lastensuojelun työympäristön ja sen haasteet, on totta, että pelkästään johtamisella tai hyvällä tiimityöskentelyllä ei voida muuttaa täysin työn kuormittavia tekijöitä. Lastensuojelun korkeat asiakasmäärät, asiakkaiden moniongelmaisuus, hallinnollisen työn lisääntyminen, työyhteisön vaihtuvuus sekä palveluympäristön muutokset, säästötoimenpiteet vaikuttavat myös työntekijöiden jaksamiseen. Nämä ovat niitä tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijöitä ja aiheuttavat näin ollen vaaraa myös lastensuojelun asiakkaille. (Mänttari-van der Kuip 2015a).

Lastensuojelutyössä työntekijöiden sitoutuneisuus tuntuu olevan suuri ongelma, johon täytyy löytää ratkaisuja (ks. Kananoja & Ruuskanen 2019). Lastensuojelutyössä on asioita, joihin ei voida vaikuttaa. Lastensuojelutyössä tullaan aina kohtaamaan asiakkaita vaikeissa tilanteissa ja sosiaalityöntekijöiden toimintaa ohjaa aina lainsäädäntö. Tämän vuoksi on tärkeää alkaa vaikuttamaan niihin tekijöihin, joihin pystytään vaikuttamaan. Uusien työntekijöiden sitouttamisen lisäksi ja työmäärän kohtuullistamisen lisäksi tulisi kiinnittää huomiota vallitsevaan organisaatiokulttuuriin. Työntekijän vastuu lastensuojelutyössä on suuri, jonka vuoksi vastuun jakaminen yhdessä esimiehen kanssa on tärkeää. Tulevaisuudessa lastensuojelutyössä vasta aloittavien työntekijöiden osalta tulisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten työntekijät saataisiin pysymään työssään ja miten uudet työntekijät sitoututetaan osaksi työyhteisöä.

Tutkielmani tuloksia kirjoittaessani pohdin myös, antoiko tutkimukseni uutta tietoa sosiaalityölle. Tutkimustulokset olivat osin ennalta-arvattavia. Toivon kuitenkin, että tutkimusaineistoni puoltaa sitä, että sosiaalisen pääoman merkitys nousi esiin tärkeäksi työyhteisöön sitoutumisessa uusien sosiaalityöntekijöiden kohdalla. Tämä tuntui merkittävältä havainnolta, koska olen lähiaikoina itse ollut tilanteessa, jossa aloitin uutena lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. Tutkielmani puoltaa myös sitä, että johtajuudella on suuri merkitys siinä, miten työntekijä viihtyy työyhteisössä ja johtajuudella voidaan myös tukea sosiaalisen pääoman muodostumista työyhteisössä (esim. Chenot 2009; Pösö & Forsman 2013; McFadden 2018).

Näen, että nykyisen lastensuojelun tilanteen huomioiden tulisi kiinnittää huomiota siihen, millaista tukea työntekijät saavat. Työyhteisön sosiaalisen pääoman tukeminen ei vaadi suuria toimenpiteitä, ainoastaan johtajien perehtymistä asiaan ja sosiaalisen pääoman tukemisen ottamisen yhdeksi työyhteisön tavoitteeksi. Tämän tutkielman havaintojen perusteella voidaan siis todeta, että sosiaalisella pääomalla on merkitystä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. Voidaan myös todeta, että vaikuttaisi siltä, että esimiesten rooli niin sosiaalisen pääoman muodostumisella ja työyhteisön kehittämiseksi, mutta myös työhyvinvoinnille on merkityksellinen.

Tutkimuskirjallisuudessa käsiteltiin työyhteisöjä, mutta Suomessa kuitenkin pienemmissä kunnissa lastensuojelutyötä saatetaan toisinaan tehdä myös yksin (ks. Pösö & Forsman 2013). Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista tutkia pienen kuntien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja lisäksi kiinnittää huomiota organisaatiokulttuuriin. Kun organisaation hierarkia pienemmissä kunnissa on toisenlainen, niin se vaikuttaa myös päätöksentekoon ja organisaation kulttuuriin. Pienemmissä kunnissa lisäksi yhteistyötä tehdään eri alan viranomaisten kanssa, koska työparina ei välttämättä ole toista sosiaalityöntekijää, jonka vuoksi sosiaalisen pääoman merkitys voisi nousta eri tavoin esiin. Sen lisäksi pelkästään lastensuojelun organisaation luottamuksen tutkiminen voisi olla omana tutkimusaiheena.

Lähteet

- Adler, S. Paul & Kwon, Seok-Woo 2002: Social capital: Prospects for a new concept. [http://www-bcf.usc.edu/~padler/research/SocialCapital\(AMR\)-1.pdf](http://www-bcf.usc.edu/~padler/research/SocialCapital(AMR)-1.pdf). 23.4.2019
- Baldschun, Andreas 2018: The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers. Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers. Itä-Suomen yliopisto. Lisensiaatin työ. Juvenes Print Oy. Tampere.
- Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Rantonen, Otso & Salo, Paula 2017: Job-Strain and well-being among Finnish social workers: Exploring the Differences in Occupational Well-Being Between Child Protection Social Workers and Social Workers Without Duties in Child Protection. *European Journal of Social Work*. 1-16.
- Bardy, Marjatta & Heino, Tarja 2013: Katsaus lastensuojelun toimintaympäristöihin: paniikista toivoon ja näköalat auki. Teoksessa Bardy Marjatta (toim.): Lastensuojelun ytimissä. Juvenes Print Oy. Tampere. 13-43. (Alkuperäisteos 2009)
- Bride, E. Brian 2007: Prevalence of Secondary Traumatic Stress among Social Workers. *Social Work* 52 (1). 63-70.
https://intranet.newriver.edu/images/stories/library/Stennett_Psychology_Articles/Prevalence%20of%20Secondary%20Traumatic%20Stress%20Among%20Social%20Workers.pdf. 24.4.2019
- Chenot, David & Benton D. Amy & Kim, Hansung 2009: The Influence of Supervisor Support, Peer Support, and Organizational Culture Among Early Career Social Workers in Child Welfare Services. *Child Welfare* 88 (5). 129-147.
- Coleman, S. James 1990: Foundations of Social Theory. Belknap Press of Harvard University. Cambridge.
- Coughlan, Michael & Cronin Patricia & Ryan, Frances 2013: Doing a literature Review in Nursing, Health and Social Care. Sage publications Ltd.
- Cooke, Robert & Szumal, Janet 2013: Using the Organizational Culture Inventory to Understand the Operating Cultures of Organizations. Human Synergetics International.
<https://pdfs.semanticscholar.org/f4a1/71099e6a16ff1124e6671d617c258a95c2c9.pdf>. 24.4.2019.
- Forsman, Sinikka 2010: Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampereen yliopisto.
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1>. 22.4.2019.
- Fukuyama, Francis 1995: Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. Penguin Books. England.
- Hakalehto, Susanna 2018: Lapsioikeuden perusteet. Balto print. Liettua.
- Hakanen, Jari 2007: Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino. Helsinki.
- Heino, Tarja 2011: Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy Marjatta (toim.): Lastensuojelun ytimissä. Juvenes Print Oy. Tampere. 47-76. (Alkuperäisteos 2009)
- Hermon, Rao Sandhya & Chahlan, Rose 2018: A longitudinal study of stress and satisfaction among child welfare workers. *Journal of Social Work* 0 (0). 1-24.
- Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli 2006: Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos. Työsuojelurahasto. KOPIJYVÄ. Kuopio.
- Kananoja, Aulikki & Ruuskanen, Kristiina 2019: Selvityshenkilön ehdotukset

- lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:4. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilon_edellytykset_lastensuojelun.pdf?sequence=4&isAllowed=y. 20.4.2019.
- Koivumäki, Jaakko 2008: Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Lisensiaatin työ. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.
- Kuula, Arja 2006: Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Gummerrus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Lastensuojelulaki 13.4.2017/417.
- Leana, R. Carrie & Van Buren, J. Harry 1999: Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*. 24. Nro. 3. 538-555. <http://www.jstor.org/stable/pdf/259141.pdf>. 22.4.2019.
- Leino-Kilpi, Helena 2007: Kirjallisuuskatsaus - tärkeää tietoa. Teoksessa Johansson, Kirsi & Axelin, Anna & Stolt, Minna & Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun Yliopisto. Hoitotieteen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja. Sarja A51, 2.
- Mamia, Tero 2009: Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.): Työelämä muuttuu. Joutaako hyvinvointi? Helsinki University Press. Helsinki.
- Maslach, Cristina & Leiter P., Michael: The Truth About Burnout. How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. Jossey-Bass. California.
- Matela, Kari 2009: VIIHTYVÄT JA VAIHTUVAT. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lisensiaatin työ. Lapin yliopisto.
- McFadden, Paula 2018: Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland. *International Social Work*. 1-13.
- Metsämuuronen, Jari 2006: Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: Opiskelijalaitos. Gummerrus Kirjapaino. Vaajakoski.
- Miles, Matthew B. & Huberman, Michael A. 1994: Qualitative Data Analysis. Sage Publications. United Kingdom.
- Mänttari-Van Der Kuip, Maija 2014: The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. *European Journal of Social Work*, 17 (5). 672-688.
- Mänttari-van der Kuip, Maija 2015a: Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. Lisensiaatin työ. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä.
- Mänttari-van der Kuip, Maija 2015b: Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus* 23 (3). 329-335.
- Nahapiet, Janine & Ghoshal, Sumantra 1998: Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review* 23 (2). 242-266.
- Nootebom, Bart & Six, Frederique 2003: Introduction. Teoksessa Nootebom, Bart & Six, Frederique: The Trust Process in Organizations. Empirical Studies of the Determinants and the Process of Trust Development. Edward Elgar Publishing Limited. UK. 1-16.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005: Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WS Bookwell Oy. Juva.
- Park, Kyoung-Ok & Wilson, Mark G. & Myung, Sunl Lee: Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behaviour* 28 (5). 444-455.
- Pohjola, Anneli 2003: Tutkijan eettiset sitoumukset. Toimitetussa teoksessa eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Toim. Pohjola, Anneli. Lapin yliopistopaino. Rovaniemi.
- Putnam, D. Robert 2000: Bowling alone: the collapse and revival of American community. Simon & Schuster. New York.
- Pösö, Tarja 2010: Havainnot suomalaisen lastensuojelun institutionaalisesta rajasta. *Janus* 18 (4). 324-336.

- Pösö, Tarja & Forsman, Sinikka 2013: Messages to Social Work Education: What makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social Work Education* 32 (5). 650-661.
- Ruuskanen, Petri 2002: Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa Ruuskanen, Petri (toim.): Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. PS-kustannus. Keuruu.
- Saarinen, Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian 2012: Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 22 (4). 403-418.
- Salminen, Ari 2011: Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf. 19.4.2019.
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha 2016: Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Juvenes Print Oy. Helsinki.
- Salomaa, Sari 2013: Sosiaalinen pääoma työyhteisössä. Tutkimus sosiaalisesta pääomasta Kelassa 2008. Lisensiaatin työ. Turun yliopisto.
- Schelbe, Lisa & Radey, Melissa & Panisch, Lisa 2017: Satisfactions and stressors experienced by recently-hired frontline child welfare workers. *Children and Youth Services Review* 78. 56-63.
- Shier, Micheal L. & Graham. R John 2010: Work-related factors that impact social work practioners' subjective well-being: Well-being in workplace. *Journal of Social Work* 11 (4). 402-421.
- Strolin-Goltzman, Jessica 2008: Should I Stay or Should I Go? A Comparison study of Intention to Leave Among Public Child Welfare Systems with High and Low turnover rates. *Child Welfare* 87 (4). 125-143.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos, 1. painos 2002. Tammi. Helsinki.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli 2013: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos, 1. painos 2002. Tammi. Helsinki.
- Vataja, Katri & Julkunen, Ilse 2004: Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työ hyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Sosiaali -ja terveysalan tutkimus -ja kehittämiskeskus. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76397/tp5_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vataja, Katri & Seppänen-Järvelä, Riitta & Vanhanen, Tuomas 2007: Sosiaalitoimisto työympäristönä. Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (4). 357-370. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101423/074vataja.pdf?sequence=1>. 5.4.2019.
- Veijola, Soile 2003: Akateeminen luottamus. Teoksessa Pohjola Anneli (toim.): eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin yliopistopaino. Rovaniemi.
- Washington, Karla & Yoon, Pil Dong & Galambos, Colleen & Kelly, Michael 2009: Job Satisfaction Among Child Welfare Workers in Public and Performance-Based Contracting Environments. *Journal of Public Child Welfare* (3). 159-172.

Liitteet

Liite 1: Elektronisissa tietokannoissa käytetyt hakusanat

Hausa käytetyt asiasanat: Child Protection, Child Welfare, Social Workers ja Work Well-being, Job Satisfaction, Satisfaction, Well-being, Workplace

Tietokanta: Sage Journals

Rajaukset kaikissa hakutuloksissa:

Vuosiluku: 2008-2018

Aineiston tyyppi: Research article

Aineiston saatavuus: Koko teksti saatavilla

Kieli: Englanti

Hakusanat	Tulokset	Valitut artikkelit
Child Protection (Key Word), Work Well-Being	170	1 (McFadden 2018)
Social Work (Key Word), Job Satisfaction	317	1 (Shier & Graham 2010)
Child Welfare (title), Satisfaction	68	1 (Hermon & Chahla 2018)

Tietokanta: Ebsco

Rajaukset:

Vuosiluvut: 2008-2018

Aineiston saatavuus: Koko teksti saatavilla

Aineiston tyyppi: Artikkelit (peer review)

Kieli: Englanti

Hakusanat	Tulokset	Valitut artikkelit
Child Protection, Job Satisfaction	16	2 (Baldschun ym. 2017; Pösö & Forsman 2013)
Child Welfare, Job Satisfaction	120	3 (Schelbe ym. 2017; Chenot ym. 2009; Strolin-Goltzman 2008)
Social Workers, Well-being, workplace	47	1 (Shier & Graham 2009)